

*LOS PROCESOS DE ESTRUCTURACION
DE LOS MERCADOS DE TRABAJO:
LA BANCA PRIVADA EN ESPAÑA*

AUTOR: CARLOS IGLESIAS FERNANDEZ

DIRECCION: CECILIA CASTAÑO COLLADO

*UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGIA
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA APLICADA V*

A Marina.

I N D I C E

Pags.

1.- INTRODUCCION	4
2.- EL MARCO TEORICO	14
2.1.- Los enfoques teóricos existentes sobre el mercado de trabajo. La dicotomía entre neoclásicos y teorías de la segmentación	14
2.2.- La teoría neoclásica del mercado de trabajo	21
2.3.- La teoría institucionalista	42
2.4.- La teoría marxista de la segmentación	63
2.5.- La aportación inicial de la Escuela de Cambridge y el enfoque Sintético de la segmentación del mercado de trabajo	71
2.6.- Reflexiones a modo de conclusión	81
3.- EL MARCO DE CONDICIONES INICIALES	88
3.1.- La evolución del sector de la Banca Privada en España ..	89
3.2.- La estructura y naturaleza del sector de la Banca Privada	119
3.3.- El marco tecnológico	162
3.4.- La caracterización del mercado de trabajo español	177
4.- METODOLOGIA DEL TRABAJO EMPIRICO	216
5.- LAS CARACTERISTICAS DE LOS MERCADOS DE TRABAJO DEL SECTOR	221
5.1.- Los datos de la Encuesta de Población Activa para el sector de la Banca Privada	223
5.2.- Conclusiones	292
6.- LAS ACTUACIONES DE LOS AGENTES	299
6.1.- Las entidades bancarias	299
6.2.- La actitud sindical ante las políticas de Recursos Humanos de las empresas	333
6.3.- Conclusiones	341
7.- LA SEGMENTACION DE LOS MERCADOS DE TRABAJO	345
7.1.- Planteamiento	345

7.2.- Las estructuras salariales en función de la antigüedad - en el puesto	357
7.3.- Las estructuras salariales en función de las categorías bancarias	367
7.4.- Conclusiones	377
8.- CONCLUSIONES	379
 ANEXOS: CUADROS Y GRAFICOS	 394
BIBLIOGRAFIA	423
INDICE SISTEMATICO	436

1.- INTRODUCCION

La cuestión planteada como objeto de esta Tesis, resulta relevante por varias razones.

En primer lugar, por su participación en el debate abierto, dentro de la Economía Laboral, en cuanto a la importancia y al lugar que lo social y lo institucional debe ocupar dentro de las modelizaciones que esta disciplina científica efectúa respecto al mercado de trabajo.

En segundo lugar, en la medida en que interviene en una relevante cuestión de política laboral: el análisis del marco institucional de relaciones laborales y la valoración de las reformas recientemente introducidas, instrumentadas sobre todo, a través de la reforma del Estatuto de los Trabajadores.

En tercer lugar, por su interés en explicitar las formas emergentes de organización del proceso de trabajo, las políticas empresariales de mano de obra actualmente aplicadas, los procesos de relaciones sociales verificadas en las empresas y la organización de las actuaciones formativas y, en general, de todas aquellas dirigidas a propiciar y facilitar el proceso de cambio cualificativo y de adaptación laboral y empresarial.

Junto a las motivaciones genéricas que subyacen a las razones expuestas, esta Tesis Doctoral también cuenta entre sus fundamentos con razones más particulares.

En este sentido, el primer impulso que condujo al inicio de esta investigación fue la introducción del empleo temporal en el ordenamiento jurídico español, y el debate que esto suscitó entre sus defensores - que basaban su postura en los beneficiosos efectos que se derivarían sobre el nivel de empleo, de la mano de la flexibilidad introducida - y sus detractores - fundamentados sobre la precariedad inducida en la relación laboral y la segmentación que potencialmente se incorporaba al mercado de trabajo -. Aunque el objeto final de la investigación supera esta temática concreta, su contenido la sigue conservando de manera subyacente.

Pronto, sin embargo, esta motivación dejó paso a preocupaciones más amplias, identificadas con el deseo de desarrollar una investigación que abordase, desde una óptica microeconómica, un mercado de trabajo presidido por la desigualdad y donde el núcleo principal de atención fuese ocupado por los trabajadores.

Así, frente a la concepción neoclásica del mercado de trabajo, donde el conflicto no existe y las desigualdades y desventajas relativas tienen una consideración anterior a la relación laboral y, por tanto, exógena al mercado de trabajo, se mantiene el interés por analizar el papel desempeñado por el propio mercado en la generación y mantenimiento de unas posiciones desiguales, enfrentadas relacionamente de manera, quizás, idiosincráticamente conflictiva.

Por otra parte, se desea adoptar un punto de vista metodológico que posibilite realizar un estudio lo más cercado posible a la realidad objeto del mismo. En este sentido se persigue un marco analítico que permita el mayor grado de desagregación, alcanzando el nivel de la empresa como ámbito de análisis, en el que las instituciones del mercado de trabajo ocupen un lugar destacado, donde los procesos sociales sean considerados como algo más que simples agregaciones de comportamientos individuales y en el que tengan cabida factores habitualmente considerados como exógenos (la tecnología y el cambio técnico, las relaciones sociales que operan en el proceso de trabajo y producción ...).

La consideración conjunta de todas estas inquietudes y motivaciones dirigió finalmente la atención investigadora al estudio de la segmentación y de los procesos de estructuración de los mercados de trabajo.

El objetivo de esta Tesis Doctoral responde en tres estímulos fundamentales, estrechamente relacionadas.

En primer lugar, demostrar que, adicionalmente a las formulaciones teóricas más tradicionales, aquellas que se fundamentan sobre la importancia de lo social, poseen un relevante poder explicativo en cuanto al estudio y comprensión del mercado de trabajo. Por tanto, y de manera alternativa, se pretende demostrar que la ampliación de los términos en que habitualmente se plantea el estudio de este área de las relaciones económicas, mediante la inclusión y reconocimiento de lo social, aporta elementos importantes para la caracterización de estos mercados.

En segundo lugar, se plantea estudiar el lugar ocupado por variables usualmente no consideradas en el análisis de este mercado o cuya inclusión responde a una definición exógena (tecnología y relaciones sociales de la producción).

Por último y en tercer lugar, se pretende aceptar o rechazar la hipótesis de la existencia de segmentación, como característica estructural de los mercados de trabajo del sector elegido.

En definitiva, y dentro de las coordenadas definidas por el anterior conjunto de motivaciones, esta Tesis Doctoral se plantea establecer hipótesis acerca de la actual funcionamiento y configuración del mercado de trabajo español - diferenciación, segmentación, individualización - y proceder, de acuerdo con su formulación, a una verificación sectorial de las mismas, enfrentando y dando respuesta, respecto al sector económico elegido, a las siguientes preguntas fundamentales:

- a) ¿ La existencia de segmentación se constituye en el rasgo estructural definitorio de sus mercados de trabajo ?.
- b) En todo caso, ¿ Cuales son los rasgos básicos y los elementos relevantes en la configuración de la estructura observada ?.
- c) ¿Cuál es el proceso de estructuración que la explica ?.
- d) ¿ Qué papeles desempeñan en el mismo las variables económicas tradicionales y el desarrollo de las relaciones sociales de la producción ?.
- e) ¿ Qué dinámica y que características definen a estas últimas?.

Para ello, la investigación que sustenta a la Tesis Doctoral se fundamenta, en cuanto a su base teórica, sobre el "Enfoque sintético de la segmentación del mercado de trabajo". Bajo el supuesto de la complementariedad existente entre todos los cuerpos teóricos no neoclásicos respecto a la hipótesis de la segmentación, y aunque la justificación de su elección desarrollada extensamente en el capítulo segundo, será objeto de párrafos posteriores a esta introducción, la explicitación efectuada de los objetivos que guían a este trabajo se constituye en su mejor y más inmediata explicación, dada la estrecha relación que los une con este marco teórico.

Por otra parte, y desde un punto de vista empírico, el desarrollo del trabajo implicado en la investigación se apoya, ante todo aunque no de manera exclusiva, sobre dos fuentes diferentes. Por una parte, los datos suministrados por la Encuesta de Población Activa respecto a los mercados de trabajo del sector elegido. De otra, la información directamente facilitada por empresas integradas en el mismo, relativa, sobre todo, a la instrumentación dada a sus políticas empresariales y a su estructura salarial.

Abordando con un mayor grado de detalle algunas de las cuestiones apuntadas anteriormente, se afirma que, desde un punto de vista económico, el concepto de mercado de trabajo no constituye sino un intento de construcción analítica para aproximar, por una parte, y aportar instrumentos de estudio y comprensión, por otra, respecto a los procesos y mecanismos que rigen los intercambios que tienen como objeto al trabajo, como bien económico.

Desde una aproximación sociológica, sin embargo, el mercado de trabajo, más allá de su consideración como instrumento de asignación y distribución, se interpreta sustentado sobre un marco social e institucional, cuya importancia justificaría la reivindicación de que sea su estudio un núcleo válido y relevante.

En relación a este doble punto de vista, una circunstancia que, recientemente, define a ciertas líneas de investigación desarrolladas respecto al mercado de trabajo, es la convivencia de aproximaciones fundamentadas tanto sobre la Economía como sobre la Sociología, de manera que se puede afirmar, bien que este mercado se constituye en una de las fronteras entre ambas disciplinas, bien que su conocimiento admite de ambas tipos de aportaciones.

En síntesis, se puede afirmar que la Sociología aporta el análisis de las relaciones sociales sobre las que se desarrollan los procesos económicos estudiados por la Economía, posibilitando el planteamiento de hipótesis más realistas y menos abstractas acerca del conocimiento de estos. En definitiva, además de la mutua necesidad de ambas disciplinas científicas, se deduce su complementariedad explicativa.

Definido de esta forma el campo de estudio en que se constituye el mercado de trabajo, y adicionalmente al impulso multidisciplinar expuesto anteriormente, la propia ciencia económica, en relación a la modelización efectuada del mercado de trabajo, y quizás como consecuencia de estos mismos argumentos, es objeto de un profundo debate que, en lo

fundamental, se centra sobre el papel que lo social, como ámbito, y las instituciones como expresión del mismo, deben tener dentro de la teoría económica.

En este sentido, y desde el enfoque más habitual de la teoría económica, el neoclásico, el mercado de trabajo se considera como un conjunto de conductas individuales e instrumentales, donde el comportamiento de los individuos es aproximado como maximizador de ciertos objetivos (utilidad, beneficios) sujeto a sus restricciones presupuestarias y, tomando como dados ciertos elementos exógenos (preferencias y tecnología, fundamentalmente). Lo colectivo, que no lo social, se introduce mediante la agregación de estas, no aportando este proceso nada, por sí mismo, que no estuviera ya considerado por el análisis individual. En coincidencia con ciertas opiniones, la forma en que el modelo neoclásico aborda la conceptualización del mercado de trabajo se basa en la consideración de lo psicológico antes que de lo sociológico. En sus formas más estrictas, las instituciones sociales son interpretadas como imperfecciones cuya existencia no consigue sino perturbar el funcionamiento de los mercados. Estos, alcanzarán un funcionamiento perfecto a través de la integración de un número suficientemente elevado de agentes individuales cuya ausencia de poder de mercado garantiza, junto a la observación de otras condiciones, la consecución de este resultado, a través de la verificación de un funcionamiento que, en todo caso, será externo a cada agente considerado aisladamente. En la medida en que estos, mediante su mutua relación, pierdan su individualidad y se constituyan en algo colectivo, expresado en términos de instituciones, el mercado perderá parte de la virtualidad de su funcionamiento.

Frente a esta corriente de pensamiento se observa un conjunto de posiciones teóricas (institucionalistas, marxistas, fundamentalmente, pero también postkeynesianos, neoclásicos heterodoxos y Escuela de Cambridge) cuyos planteamientos respecto a la cuestión expuesta se sitúan en oposición a los postulados neoclásicos.

Este conjunto heterogéneo de aportaciones, agrupadas bajo la rúbrica de "enfoque segmentarista", parte de la afirmación de que los planteamientos económicos convencionales conducen a un análisis incompleto del mercado de trabajo y, subrayando la importancia de las peculiaridades que este mercado presenta respecto al de cualquier otro bien, se plantea completarlo mediante la inclusión, sobre todo, de las relaciones sociales que se verifican entre los individuos, es decir, considerando a estos dotados de conductas sociales.

En definitiva, el "enfoque segmentarista" no sería sino la traducción, dentro de la ciencia económica, de la idea de la complementariedad que se postula que existe entre Economía y Sociología, acaparando, de esta forma, buena parte de la reacción producida, desde la primera de las disciplinas, respecto al debate expuesto.

Desde el "enfoque segmentarista", los mercados de trabajo se caracterizan por poseer una estructura, consecuencia de la verificación de ciertos procesos, de forma que lo que explica fundamentalmente al mercado de trabajo son sus mecanismos de estructuración.

A pesar de la proximidad del "enfoque segmentarista" respecto a la hipótesis de la segmentación del mercado de trabajo, este resultado debe considerarse solo como una de las posibles estructuras observables. Lo fundamental de la aplicación de este modelo es validar la relevancia de la hipótesis de los procesos de estructuración, como forma de explicar el funcionamiento y configuración efectivamente observada en el mercado de trabajo, independientemente de que esta se corresponda finalmente con una organización segmentada o no. La validez del modelo descansa, de esta forma, sobre que la explicación de la estructura observada antes de que se pruebe su segmentación.

Dado el interés que esta Tesis tiene por los procesos sociales como elemento explicativo relevante para el estudio del mercado de trabajo, y en consecuencia con los términos y las posiciones en que la ciencia económica aborda el debate planteado, su contenido se dedica a analizar los procesos de estructuración que tienen lugar en los mercados de trabajo, como forma opcional de abordar el análisis de su funcionamiento y conceptualización económica.

Abordar esta tarea ha implicado orientar la investigación hacia tres objetivos fundamentales:

- a) Determinar las características de la ESTRUCTURA observada.
- b) Explicitar los elementos y las dinámicas fundamentales que configuran los PROCESOS DE ESTRUCTURACION.
- c) Verificar la hipótesis de que la estructura presente se define por su SEGMENTACION.

El primer punto ha requerido una necesaria selección, respecto al conjunto de elementos que pueden considerarse relevantes, en función de las disponibilidades existentes de fuentes estadísticas secundarias e información original generada. En este sentido, las cualificaciones, los procesos de formación, la estructura ocupacional, la relación contractual, los mecanismos de determinación salarial y los procesos de entrada, salida y de movilidad interna dentro de las empresas, se constituyen en los elementos fundamentales sobre los que se ha desarrollado este primer análisis.

El esquema a través del cual se aborda el segundo de los objetivos responde, en consecuencia con la elección teórica efectuada, cuya exposición será objeto del próximo capítulo, al aportado por el "Enfoque Sintético de la segmentación del mercado de trabajo". Consecuentemente, el análisis diferencia entre dos niveles distintos: el marco de condiciones iniciales y las relaciones sociales que se verifican en los procesos de producción y trabajo.

El primero de ellos aborda el estudio del conjunto de elementos económicos y tecnológicos explicativamente relevantes para el conocimiento de dos cuestiones fundamentales: las circunstancias económicas y tecnológicas en que las empresas instaladas en el sector elegido desarrollan su actividad; los elementos en que se fundamenta el poder de negociación que, posteriormente, en el desarrollo de las relaciones sociales de la producción, exhibirá cada uno de los agentes implicados.

El segundo considera, sobre la base de las conclusiones alcanzadas en el primero de ellos, el análisis de las relaciones sociales que tienen lugar en los centros de trabajo, cuya resolución, de acuerdo con lo afirmado por el marco teórico elegido, conducirá a la observación de una concreta forma de organización de los procesos de trabajo, expresión de la estructura de los mercados de trabajo sectoriales.

Por último, la tercera cuestión se centra en la identificación del tipo de estructura que define a los mercados de trabajo analizados, mediante la verificación de la hipótesis de su posible segmentación. Para ello, y sobre la base de que un mercado segmentado debe incluir distintos segmentos caracterizados por exhibir diferentes funcionamientos económicos, se intenta concluir, para diferentes subgrupos de las plantillas investigadas, la existencia de mecanismos de determinación salarial diferenciados.

La cuestión planteada, a pesar de no integrarse dentro del conjunto de problemas más frecuentemente abordados por los economistas e inscribirse, al menos inicialmente, dentro de corrientes de pensamiento económico no convencionales, goza de la atención de todas las actuales. De esta forma, la cuestión de la segmentación es abordada, mediante la construcción de cuerpos teóricos propios, tanto desde la óptica neoclásica (intercambio idiosincrático y discriminación), como desde la marxista (mecanismos de control y estrategias empresariales de "dividir y vencer") e institucionalista (tanto desde una fundamentación tecnológica como de distribución del riesgo económico). Esta variedad de aportaciones globales, junto a la consideración de otras más particulares (teoría de la lista de contratación de L. Thurow, de los subsistemas de empleo de P. Osterman o de la influencia que se deriva de los contextos económicos sobre la situación de los agentes sociales, de la Escuela de Cambridge) implica, necesariamente, proceder a una comparación de las mismas sobre la que fundamentar la elección de una de ellas como marco teórico.

A pesar de que el análisis apuntado constituye el objeto del próximo capítulo, existe una serie de razones genéricas, íntimamente relacionadas con las motivaciones expuestas, que explican y fundamentan la decisión de adoptar el enfoque denominado como "Hipótesis de la segmentación del mercado de trabajo" o "Enfoque Sintético" como marco teórico de esta Tesis Doctoral.

En primer lugar, el interés despertado, tras años centrados casi exclusivamente en el estudio de las modelizaciones y teorías neoclásicas, por las lecturas de las primeras formulaciones institucionalistas, relativas tanto al concepto de mercado interno de trabajo como al enfoque dual del mercado de trabajo, por una parte, el descubrimiento personal del atractivo y la relevancia explicativa asociada a determinados supuestos marxistas (sobre todo la introducción de que la relación laboral siempre es, por sí misma, una relación conflictiva), por otra, y la aportación de ciertos economistas críticos (sobre todo R. Solow) cuya virtualidad ha consistido en explicitar unas dudas respecto a los planteamientos neoclásicos que, por otra parte, siempre estuvieron presentes, aunque en un estado latente, en la inevitable valoración que todo

estudiante efectuada de la forma en que los modelos teóricos estudiados y la realidad percibida se encuentran sincronizados.

En segundo lugar, el deseo, antes mencionado, de trabajar con un marco teórico donde variables consideradas usualmente exógenas gozasen de una definición endógena (tecnología y decisiones empresariales respecto a la organización del proceso de trabajo, sobre todo).

En tercero y último lugar, la tentadora hipótesis básica del "Enfoque Sintético", es decir, los cuerpos teóricos no neoclásicos, referidos a la hipótesis de la segmentación, antes que por su rivalidad, se definen por su mutua complementariedad.

El estudio de los procesos de estructuración de los mercados de trabajo, desde la óptica teórica del "Enfoque Sintético", y de acuerdo con los planteamientos microeconómicos que se desean aplicar, se concreta para el sector de la Banca Privada española, justificándose esta elección sobre varias razones.

En primer lugar, y constituyéndose en una motivación adicional a las ya explicitadas, esta investigación asume las conclusiones, alcanzadas por diferentes autores y desde distintas posiciones de trabajo, de que los sistemas económicos en su conjunto, y en concreto el sistema económico español, se encuentran actualmente inmersos dentro de un profundo proceso de cambio. Este, que se definiría por su globalidad y generalidad, es decir por abordar el replanteamiento del propio sistema económico en sus elementos y definiciones más fundamentales antes que por limitar sus efectos a aspectos particulares del mismo, encuentra en el sector elegido una de sus expresiones más notorias. En este sentido, la Banca en general, y dada la progresiva integración internacional de la actividad económica y financiera, también la española, expresa quizás con una especial profundidad y rapidez los efectos derivados de estos procesos.

En segundo lugar, las características de la actividad económica de la Banca Privada conducen a la inclusión de este sector dentro del sector servicios. La progresiva terciarización de la economía española y el menor conocimiento existente respecto a este tipo de actividad económica, debido quizás a su novedad pero sobre todo a su intangibilidad, dotan al análisis de una adicional transcendencia, lo que justifica adicionalmente la elección efectuada.

Por último, y en tercer lugar, se trata de un sector donde apriorísticamente, y como posteriormente ha puesto de manifiesto el estudio desarrollado, ciertas variables "clave", destacadas por la "Hipótesis de la segmentación del mercado de trabajo" (tecnología y cambio técnico) así como otras que ocupan un lugar destacado en las razones que inicialmente motivaron el planteamiento de esta Tesis (empleo temporal) se demuestran dotadas de una especial relevancia explicativa. En este sentido, la Banca Privada se caracteriza por vivir un importante proceso de incorporación de nuevas tecnologías, expresado en una veloz e ingente difusión de las tecnologías informáticas. Por otro lado, aunque las fuentes estadísticas utilizadas todavía no reflejan una utilización importante del empleo temporal en los ámbitos bancarios, demuestran, a

través de las tasas de variación calculadas, que estas modalidades contractuales tienen una importantísima utilización como vía de entrada al sector. Además, al tratarse de un sector económico fuertemente definido por la continuidad de su actividad económica, permite analizar la función desempeñada por los vínculos laborales de contratación no indefinidos más allá de la relacionada con una definición estacional de la actividad productiva.

Esta Tesis ha implicado la realización de un trabajo de campo específico, caracterizado por dos rasgos fundamentales. Por una parte, la diversidad de aspectos abordados ha tenido su natural traducción en la utilización de una variedad de fuentes de información y datos. Por otra, y dada la ausencia, para ciertos aspectos del análisis, de datos secundarios, se ha debido optar por generar datos directos, constituyendo esta tarea una parte muy importante del proyecto de investigación.

En términos generales, la base de datos utilizada se ha construido mediante el recurso a fuentes estadísticas convencionales (Anuarios y Boletines estadísticos del Banco de España y Boletines de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), específicas del sector (Anuarios estadísticos, Balances y Cuentas de Resultados de la Banca Privada, publicados tanto por el Consejo Superior Bancario como por la Asociación Española de Banca) y limitadas al ámbito de la empresa (Memorias anuales de empresas bancarias concretas y documentación interna de alguna de ellas). También han sido consultadas determinadas publicaciones especializadas (Fundesco, Informe Pactel e informes de la O.C.D.E.).

Se ha realizado un trabajo de explotación específico de la base de datos de la E.P.A., habiendo sido sus datos, seleccionados de acuerdo a diferentes criterios de división, explotados en dos ocasiones, una inicial, relativa al sector de Instituciones Financieras y otra, posterior, limitada al subsector de la Banca Privada.

Las fuentes de información primarias han sido generadas a través de cuatro vías distintas. En primer lugar, se mantuvieron entrevistas con responsables de las áreas de Tecnología, Organización y Recursos Humanos de un conjunto de entidades bancarias seleccionadas. En segundo lugar, también fueron realizadas entrevistas con responsables sindicales, tanto en un ámbito sectorial como de empresa, de los dos Sindicatos mayoritarios en el sector (Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores). En tercer lugar, y aunque la participación conseguida aconsejó finalmente su no utilización, trabajándose actualmente en su posible ampliación, a través de la realización de una encuesta definida sobre una muestra de trabajadores. Por último y en cuarto lugar, mediante el acceso a información directamente elaborada y facilitada por las empresas bancarias, relativa sobre todo al conocimiento salarial de las entidades, sus mecanismos de determinación y su estructura interna, aunque aspectos más generales (estructura de las plantillas por categorías, antigüedad...) e incluso puntuales (movilidad vertical y horizontal) también han sido aportados.

La Tesis Doctoral se organiza y estructura de acuerdo al siguiente esquema.

El capítulo segundo aborda la especificación del marco teórico elegido. Para ello, primero se realiza una exposición detallada de los contenidos aportados por cada uno de los enfoques existentes respecto a la hipótesis de la segmentación, en particular, y del mercado de trabajo, en general. De esta forma, son expuestos los cuerpos teóricos neoclásico, institucionalista, marxista y la aportación efectuada por la "Escuela de Cambridge". Posteriormente, y de acuerdo con la afirmado por la "Hipótesis de la segmentación del mercado de trabajo", se efectúa una confrontación entre el enfoque neoclásico y el resto de posicionamientos no neoclásicos, explicándose los principales postulados teóricos del "Enfoque Sintético" y justificándose su elección final.

El capítulo tercero se centra en el estudio de los elementos que configuran el marco de condiciones iniciales asociado al sector de la Banca Privada española, fundamentándose sobre la distinción que entre condiciones económicas y tecnológicas, se establece desde el "Enfoque Sintético".

El marco de condiciones económicas integra, por una parte, tanto la definición y caracterización de la actividad bancaria, como el estudio de su operativa y organización interna, y un análisis desagregado, a nivel de empresa individual, de las principales características que definen a las entidades instaladas en el sector. Por otra, se aborda el estudio, caracterización y verificación del proceso de cambio por el que atraviesa la Banca Privada española, bajo la hipótesis de que es este proceso el que fundamenta la dinámica de los procesos de estructuración que se estudian.

El marco de condiciones tecnológicas limita su contenido a los efectos de las tecnologías informáticas sobre los distintos aspectos de la actividad bancaria.

Además se aborda el estudio del mercado de trabajo, bajo la hipótesis de que este, adicionalmente a su acción condicionadora respecto a la demanda de trabajo ejercida por las empresas, aporta buena parte de los elementos sobre los que se fundamenta el relativo poder de negociación de los agentes que intervienen en las relaciones sociales de la producción.

El capítulo cuatro expone, de manera detallada, la metodología utilizada en el trabajo empírico, cuyos resultados constituyen el contenido del resto de los capítulos.

En el capítulo quinto se exponen las principales conclusiones y resultados alcanzados en relación a la estructura de los mercados de trabajo del sector, utilizando como fuente la Encuesta de Población Activa y como instrumento la explotación facilitada por la aplicación del programa estadístico SPSS.

En el sexto se recogen, sobre la base de las respuestas obtenidas en las distintas entrevistas realizadas, tanto los comportamientos como las actuaciones de los agentes implicados en las relaciones sociales que tienen lugar en los centros de trabajo. Un contenido a subrayar dentro de este capítulo hace referencia a la explicitación de las políticas

empresariales, en general, y de mano de obra, en particular, aplicadas por las entidades bancarias.

El capítulo séptimo propone el desarrollo de un test sobre el que basar la contrastación de la hipótesis de la segmentación u obtener, en su defecto, conclusiones sobre la estructura observada. Basado sobre los datos directamente facilitados por las entidades seleccionadas y en relación a su estructura salarial, se persigue identificar la existencia de distintos colectivos de empleo definidos por responder a diferentes mecanismos de determinación salarial.

Por último, el capítulo octavo agrupa y expresa las principales conclusiones obtenidas, dedicándose un anexo final a agrupar un conjunto de información generada y no directamente utilizada en el desarrollo de la exposición.

Esta introducción no puede finalizar sino dedicando unas líneas, quizás las más justificadas, a explicitar los necesarios agradecimientos. En este sentido se está en deuda con la Asociación Española de Banca, tanto por la aprobación del proyecto inicial de investigación como por el posterior apoyo aportado. También se está en deuda con las empresas bancarias que gentilmente accedieron a colaborar, por la solicitud y la paciencia demostrada tanto en la fase de entrevistas como en la de la petición directa de datos. En idéntico sentido se debe señalar tanto a Comisiones Obreras como a la Unión General de Trabajadores, que permitieron a esta investigación contar con su valioso punto de vista y demostraron idéntica predisposición hacia una desinteresada pero motivada participación. A título individual, Luis Toharia aportó los datos de la Encuesta de Población Activa. Además, tuteló tanto la elaboración del proyecto inicial como los primeros pasos de la definitiva investigación, constituyendo sus puntuales y posteriores comentarios referencia de un enorme valor. Por último, pero en lugar destacado, subrayar que esta Tesis Doctoral se ha beneficiado de la inmejorable dirección de Cecilia Castaño, quién durante largos meses ha demostrado una capacidad de trabajo y de implicación de imposible valoración. De nuevo, esta Tesis se encuentra en deuda con las orientaciones, sugerencias y aportaciones efectuadas, desde su privilegiado conocimiento del sector, por Cecilia Castaño.

2.- EL MARCO TEORICO

2.1.- Los enfoques teóricos existentes sobre el mercado de trabajo: la dicotomía entre neoclásicos y teorías de la segmentación.

Utilizando el concepto de programa de investigación, P. Schwartz (1) distingue entre siete programas diferentes a la hora de abordar el estudio histórico del pensamiento económico.

El primero lo define como el de la aritmética política, desarrollado en el siglo XVII y cuya tradición ha sido prolongada hasta nuestro días por la escuela econométrica. Relacionado metodológicamente con la hipótesis de la "irrelevancia de los supuestos" -el realismo de los supuestos es indiferente con tal de que las correlaciones sean buenas- formulada entre otros, por M. Friedman (2), se puede afirmar su ausencia de aportación teórica, sobre la base de que las teorías son únicamente instrumentos para hacer predicciones y no tienen como objetivo explicar la realidad (3).

El segundo programa lo denomina como smithiano o clásico y se definiría por "dar una explicación materialista del desarrollo social, integrando varias intuiciones previas, tales como la mutua dependencia a través de la teoría del valor de todas las variables económicas, la necesidad de acumulación para que se ensanche la actividad de una economía, la importancia del mercado como mecanismo regulador y la presentación de una sociología económica formulada sobre la base de tres clases distributivas: terratenientes, capitalistas y trabajadores" (4).

El tercer programa lo constituye el enfoque marxista y cuenta, como programa de investigación diferenciado, con los siguientes elementos:

- a) la lucha de clases como concepto explicativo de la historia.
- b) la idea de que en el sistema capitalista subyace, tras la apariencia de perfección del mercado, un funcionamiento de explotación e injusticia.

El cuarto se concreta en la escuela histórica alemana y en el institucionalismo americano, programa que Schwartz resume diciendo que

¹ Schwartz, P. "La definición de ciencia económica por Robbins: una crítica." Revista Española de Economía. Septiembre-Diciembre 1.972.

² Friedman, M. "Essays on Positive Economics". Chicago University Press. 1.953. Citado en M. Blaug. La Metodología de la Economía. Alianza Universidad. Madrid 1.985.

³ Blaug, M. "La metodología de la economía". Alianza Universidad. 1.985

⁴ Schwartz, P. Op. cit. 1.972

"para estos economistas, tan dispares entre si por otra parte, la economía debe considerarse, no como una ciencia independiente, sino como parte integrante de la sociología" (5).

Sin embargo, M. Blaug diferencia este programa por el hecho de su adscripción a la metodología económica de los "modelos esquemáticos" (6), a través de la cual "tratan de explicar los acontecimientos por medio de la identificación del lugar que les corresponde en un esquema de relaciones que se supone caracteriza al sistema económico en su conjunto" (7).

Según este mismo autor, los economistas institucionales "tendrán nada que ver con conceptos como los de equilibrio, comportamiento racional, ajustes instantáneos y conocimiento perfecto (...) favorecen ideas como las de comportamiento grupal bajo la influencia del hábito y las costumbres, prefiriendo considerar al sistema económico como un organismo vivo en vez de como una máquina" (8) .

El quinto programa sería el marginalista, que proporcionó el camino teórico e instrumental para el establecimiento de posiciones óptimas teóricas o equilibrios, en la que productores y consumidores maximizan su satisfacción o su beneficio suponiendo la existencia de determinadas restricciones, sujetos a las cuales adoptan sus decisiones (9).

El programa neoclásico es el sexto mencionado. Se caracteriza por considerar "como si el mercado fuese perfecto, tratando las desviaciones respecto al mismo como fricciones que desaparecen con el tiempo, a menos que se perturbe la adaptación con una estructura institucional deficiente" (10). Actualmente se considera al programa neoclásico como heredero del enfoque clásico. Además, el enfoque marginalista se encontraría incorporado dentro de los planteamientos neoclásicos actuales (11).

Por último, el séptimo programa de investigación sería el keynesiano. En oposición al neoclásico, el enfoque keynesiano ha sido

⁵ Schwartz, P. Op. cit. 1.972

⁶ Blaug, M. Op. cit. 1.985

⁷ Blaug, M. Op. cit. 1.985

⁸ Blaug, M. Op. cit. 1.985

⁹ Spiegel, H. "El desarrollo del pensamiento económico". Ediciones Omega. 1.984.

¹⁰ Schwartz, P. Op. cit. 1.972

¹¹ Casassus, C. "Del modelo neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo". Revista Sociología del Trabajo nº 3-4. Madrid 1.980.

calificado como centrado en economías en desequilibrio -teoría económica de la depresión, según los autores ortodoxos (12)- siendo la hipótesis de la rigidez a la baja de los salarios uno de sus elementos diferenciales respecto al programa neoclásico.

Sin embargo, la incorporación del pensamiento keynesiano al programa neoclásico a través de la llamada "síntesis neoclásica" (13) cuestiona la independencia actual de este programa de investigación, a pesar de que algunos economistas afirmen que "los aspectos laborales de la teoría postkeynesiana no se han desarrollado aún de forma sistemática" (14).

De esta manera, la teoría económica actual se podría definir por la presencia de cuatro programas de investigación: neoclásico, marxista, institucionalista y postkeynesiano.

A pesar de tratarse de programas de investigación rivales, en la medida en que nos centremos en su aportación teórica respecto a la comprensión del mercado de trabajo y especialmente en su posicionamiento respecto a la hipótesis de la segmentación del mismo, estos quedan dicotomizados a través de su agrupación frente al enfoque neoclásico.

La hipótesis de la segmentación del mercado de trabajo se centra en la afirmación de que el mismo se encuentra dividido en diferentes segmentos, que se distinguen entre sí por el hecho de que los trabajadores integrados en los mismos reciben un trato diferente con independencia de sus características. De esta forma, "el mercado de trabajo parece que se describe mejor en función de una serie de segmentos en los que ya no se supone que el proceso de determinación de los salarios y la movilidad del trabajo están estrechamente conectados" (15). Los mercados de trabajo están segmentados y los problemas de distribución desigual de la renta, del desempleo y de la discriminación, son consecuencia de este hecho.

Frente a esta concepción, la teoría neoclásica supone al mercado como "un continuum de condiciones objetivas: de un lado están los

¹² Appelbaum, E. "El mercado de trabajo en la teoría postkeynesiana". Incluido en M.J. Piore. Paro e inflación. Editorial Alianza. 1.983.

¹³ Piore, M.J. "Paro e inflación". Editorial Alianza. 1.983
Cain, G. "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey". Journal of Economics Literature. vol 14 nº4. Diciembre 1.976.

Appelbaum, E. Op. cit. 1.983

¹⁴ Appelbaum, E. Op. cit. 1.983

¹⁵ Villa, P. "La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.990

trabajadores que ofrecen un número variable de capacidades adquiridas y del otro lado están los empleadores que buscan individuos que posean ciertas capacidades a fin de maximizar el beneficio obtenido en la producción" (16). "Las fuerzas del mercado harán que se igualen las cantidades de trabajo ofrecidas por los trabajadores y las cantidades de trabajo demandadas por las empresas, produciéndose el intercambio al salario de equilibrio" (17), para el cual se vaciará el mercado en ausencia de salarios monetarios rígidos (18) y posibilitado por la movilidad de los oferentes de trabajo.

A pesar de que los antecedentes históricos de la hipótesis del mercado de trabajo segmentado se remontan a la teoría de los grupos no competitivos expresada por John Stuart Mill (19), formulada inicialmente por J.E. Cairnes (20) e incorporado a la obra de A. Marshall (21), su desarrollo se relaciona fundamentalmente con la corriente institucionalista (años 1.920-30 y postguerra), como reto empírico frente a la teoría neoclásica (22) como caracterizándose por "mantener un punto de vista escéptico frente a los modelos neoclásicos de competencia perfecta, el hombre económico racional y el comportamiento maximizador de empresas y familias" (23).

Estos trabajos se centraron en mostrar la desconexión existente entre el proceso de determinación de los salarios y la movilidad de la oferta en el mercado de trabajo, así como por la introducción de factores históricos e institucionales en la explicación de ambos procesos.

Sería, sin embargo, a partir de 1.960 cuando se produce un importante desarrollo teórico en esta hipótesis de trabajo, como consecuencia del clima social existente, sobre todo en Estados Unidos, y el interés manifestado por los problemas de la persistencia de la pobreza y la

¹⁶ Casassus, C. Op. cit. 1.980

¹⁷ Fina, LL. y Toharia, L. "La caracterización de los mercados de trabajo: relaciones teóricas e implicaciones". Cuadernos Económicos ICE nº 37. 1.987

¹⁸ Appelbaum, E. Op. cit. 1.983

¹⁹ Mill, J.S. "Principles of Political Economy". Citado en Cain, G. Op. cit. 1.976

²⁰ Cairnes, J.E. "Some Leading Principle of Political Economy". Citado en Villa, P. Op. cit. 1.990

²¹ Marshall, A. "Principles of Economics". Citado en Villa, P. Op. cit. 1.990

²² Villa, P. Op. cit. 1.990

²³ Cain, G. Op. cit. 1.976

discriminación en el empleo, especialmente en los colectivos de mujeres y minorías étnicas (24).

En este contexto, P. Doeringer (25) desarrollaría el concepto de mercado interno de trabajo, introducido inicialmente por J.T. Dunlop (26) en torno al cual se formulará la hipótesis del mercado dual de trabajo (27).

Dicha hipótesis afirma la división del mercado de trabajo en dos segmentos diferenciados. En el segmento primario los empleos son estables, poseen buenas condiciones de trabajo y de remuneración, existen posibilidades de promoción y los puestos poseen un determinado contenido cualificativo. En el segmento secundario por el contrario, los empleos son inestables y no cualificados, mal pagados, no existiendo posibilidades de promoción sino únicamente de rotación.

La hipótesis inicial se ha ampliado, diferenciando dos segmentos distintos dentro del primario: el inferior y el superior (28) (28) (28), llegándose posteriormente a la idea de discontinuidad antes que a la de dualidad como forma de expresar la segmentación del mercado de trabajo (29), en la cual lo importante no es el número de segmentos en que se encuentre dividido el mercado de trabajo sino el hecho de que el mismo se comprende mejor viéndolo como una discontinuidad antes que como un continuo de situaciones.

Volviendo a un enfoque dualista, el segmento primario se caracterizaría por la existencia de mercados internos de trabajo como forma de organizar el proceso laboral, pudiendo ser definidos estos como "una

²⁴ Casassus, C. Op. cit. 1.980

²⁵ Doeringer, P. "Determinants of the Structured of Industrial Type Labor Markets". Industrial and Labor Relations Review. vol 20 nº 2. 1.967

²⁶ Dunlop, J.T. "Job vancancy measures and economic analysis". Incluido en The Measurement and Interpretation of Job Vacancies. National Boureau of Economic Researc. 1.966

²⁷ Doeringer, P.B. y Piore, M.J. "Mercados internos de trabajo y análisis laboral". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.985

²⁸ Piore, M.J. "Paro e inflación". Editorial Alianza. 1.983. Piore, M.J. "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo". Incluido en Toharia, L. El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones". Editorial Alianza. 1.983

²⁹ Berger, S. y Piore, M.J. "Dualism and Discontinuity in Industrial Societies". Cambridge University Press. 1.980

unidad administrativa como, por ejemplo, una planta industrial, dentro de la cual el precio y la asignación del trabajo se rigen por un conjunto de normas y procedimientos administrativos" (30). En el mismo, las empresas no maximizarán beneficios, estando regido su funcionamiento por una serie de reglas administrativas que sustituyen al mercado en relación a ciertos procesos, por lo que los mismos estarían protegidos de las presiones competitivas. Los sindicatos jugarían un papel central en su explicación.

El segmento secundario, por su parte, se caracterizaría por generar un efecto de retroalimentación negativo sobre las cualificaciones de los individuos integrados en el mismo, como consecuencia de los procesos de formación vinculados a sus puestos (31).

Una afirmación importante de esta hipótesis sería que la segmentación existente en el mercado de trabajo no se corresponde con las diferencias de cualificación existentes, de manera que, expresándolo en términos salariales, los diferenciales observados no constituirían una consecuencia de diferenciales subyacentes de cualificación (32). La desconexión entre los procesos de movilidad y determinación salarial se encontraría en el origen de la segmentación.

A pesar de sus orígenes institucionalistas, la hipótesis de la segmentación del mercado de trabajo debe interpretarse como "un conjunto de aportaciones coincidentes realizadas por personas que provienen de tradicionales culturales diferenciadas" (33), siendo el origen teórico de las mismas bastante amplio.

³⁰ Dunlop, J.T. "Job Vacancy Measures and Economic Analysis". The Measurement and Interpretation of Job Vacancies: A Conference Report. National Bureau of Economic Research. Columbia University Press. 1.966. Citado en Doeringer, P.B. y Piore, M.J. Mercados internos de trabajo y análisis laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.985

³¹ Vietorisz, T. y Harrison, B. "Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development". American Economic Review. Mayo 1.973.

³² Taubman, P. y Wachter, M.L. "Mercados de trabajo segmentados". Incluido en Ashenfelter, O.C. y Layard, R. Manual de Economía del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.

³³ Recio, A. "La segmentación del mercado de trabajo en España". Incluido en Minguez, F. y Prieto, C. Las relaciones laborales en España. Editorial siglo XXI de España Editores. 1.991

Así, L. Toharia (34) distingue entre institucionalistas y marxistas, P. Villa (35) añade las aportaciones efectuadas por la Escuela de Cambridge, C. Casassus (36) diferencia entre dualistas y segmentaristas dentro del enfoque institucional y G. Cain (37) incluye los trabajos de ciertos autores neoclásicos "heterodoxos" como L. Thurow y R. Lucas, a los cuales también habría que añadir R.M. Solow (38).

Por último y para completar la lista de aportaciones segmentaristas, mencionar la proximidad existente entre los planteamientos postkeynesianos y la hipótesis de la segmentación. En este sentido, y de acuerdo con ciertos autores (39), resulta posible compatibilizar algunos principios de esta corriente de pensamiento económico con determinados desarrollos teóricos generados desde supuestos segmentaristas.

De esta forma, la hipótesis de la segmentación del mercado de trabajo sitúa a todos los enfoques teóricos no neoclásicos en oposición respecto al modelo teórico de los economistas neoclásicos, en torno a los cuales se organiza la corriente de pensamiento económico considerado actualmente como ortodoxa (40). Esto no significa que la teoría neoclásica no aborde la existencia de un determinado grado de segmentación. Como se verá más adelante, las diferencias entre segmentaristas y neoclásicos se centran en mayor medida en dos cuestiones: endogeneidad o exogeneidad de las variables explicativas de la segmentación y tratamiento de las instituciones propias del mercado de trabajo.

A pesar de este común posicionamiento, no existe idéntico acuerdo en cuanto a la explicación y justificación de la hipótesis. De esta manera, se debe distinguir entre los diferentes enfoques que, aunque afirmando la validez de la idea de la segmentación, llega a ella a través de distintas argumentaciones teóricas.

³⁴ Toharia, L. "El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Editorial Alianza. 1.983.

³⁵ Villa, P. Op. cit. 1.990

³⁶ Casassus, C. Op. cit. 1.980

³⁷ Cain, G. Op. cit. 1.976

³⁸ Solow, R. "Sobre las teorías del desempleo". Revista de Economía ICE. 1.981

³⁹ Appelbaum, E. Op. cit. 1.983.

⁴⁰ Cain, G. Op. cit. 1.976

2.2.- La teoría neoclásica del mercado de trabajo

2.2.1.- Introducción

Se puede aproximar el enfoque teórico neoclásico a través de la consideración de los supuestos sobre los que se sustenta así como de sus conclusiones.

El paradigma económico neoclásico considera al mundo formado por individuos que actúan libre, independiente y racionalmente. Para ellos, los precios están dados y los procesos económicos son el resultado de la interacción de un gran número de agentes, lo que permite suponer la existencia de competencia perfecta. La información es perfecta, accesible y gratuita y los precios muestran un comportamiento flexible.

Como consecuencia de los supuestos citados, los agentes toman sus decisiones maximizando un determinado objetivo (su utilidad o preferencias en unos casos, su beneficio en otros) sujeto a determinadas restricciones presupuestarias, considerándose exógenos ciertos elementos (preferencias y rentas no salariales; tecnología y técnicas de producción). Por ello, los agentes muestran una conducta instrumentalista.

Se postula el mercado como mecanismo de asignación, dado que exhibe un funcionamiento perfecto lo que permite alcanzar resultados de eficiencia y optimidad. Solo determinadas imperfecciones impedirán temporalmente la observación de estas deseables consecuencias, pues las fuerzas competitivas garantizarán su superación y la tendencia hacia el equilibrio. Únicamente cuando estas imperfecciones se materialicen en una estructura institucional ineficiente, el alejamiento del equilibrio puede ser permanente.

De acuerdo con J.R. Hicks (41), autor central dentro del análisis neoclásico del mercado de trabajo, "la teoría de la determinación de los salarios en un mercado libre es simplemente un caso particular de la teoría del valor. Los salarios son el precio de la mano de obra; y así, en ausencia de control, vienen determinados, como todos los precios, por la oferta y la demanda".

Por tanto, y en principio, no sería necesario el desarrollo de una teoría económica específica para el mercado de trabajo ya que lo que en él se intercambia no es sino un factor de producción más, sujeto a las leyes de oferta y demanda genéricas.

Hicks únicamente admite dos peculiaridades. De un lado "la mayor parte de las especiales dificultades de la oferta de trabajo proviene del hecho de que la 'mano de obra' es una cantidad bidimensional, que depende conjuntamente del número de obreros susceptibles de ser empleados y de su eficiencia". La otra consiste en que "el trabajo es un factor de

⁴¹ Hicks, J.R. "La teoría de los salarios". Biblioteca universitaria Labor

producción y su demanda (por regla general) no obedece a que el trabajo sea deseado por sí mismo, sino porque se aplica a la producción de alguna cosa que es la que se desea directamente".

El mercado de trabajo funciona mediante en la verificación de un concreto mecanismo de equilibrio: "los salarios tienden a aproximarse al nivel en el que se igualan oferta y demanda. Si la oferta excede a la demanda algunos hombres quedarán en paro, y en sus tentativas para recuperar el empleo se encontrarán con que sus salarios se reducen hasta el nivel en que los empresarios consideran remunerador ofrecérselo. Si la demanda excede a la oferta, los empresarios no conseguirán reclutar toda la mano de obra que necesitan, y entonces, por lo tanto, ofrecerán mayores salarios para atraer la mano de obra de donde esté. Ahora (...) tenemos un modelo bien simplificado del mercado de trabajo". Por lo que se refiere a las tendencias generales, los salarios en conjunto no varían mucho, en su determinación, de lo que se ha indicado antes." Por tanto se postula el movimiento de los salarios hacia los niveles de equilibrio del mercado.

Las condiciones de equilibrio mencionadas por Hicks son las siguientes: Primero, "cada hombre debe recibir el mismo salario", bajo el supuesto de trabajo homogéneo y no considerando los elementos no pecuniarios de los diferentes trabajos. Segundo, "el único salario al cual es posible la consecución del equilibrio es un salario tal que iguale el valor de la producción marginal de los trabajadores".

En cuanto a la demanda de trabajo "el número de trabajadores que un empresario preferirá ocupar es aquel que le permite maximizar sus beneficios, y dicho número viene dado por la igualación de los salarios a la producción marginal de la mano de obra empleada". De esta manera "el número de hombres empleados por una empresa depende directamente de dos cosas: la cantidad de producción que ésta desea alcanzar, y el método de producción que decide adoptar".

El resultado que una variación de los salarios tendrá sobre el empleo se explicará, en paralelo con la teoría de la demanda desarrollada por este mismo autor (42), por la concurrencia de dos tipos de efectos: efecto demanda "los rendimientos de los factores, distintos de la mano de obra, tienden a igualarse en sus diferentes aplicaciones", es decir, "si los salarios que deben pagarse en una determinada industria fueran mayores, los costes de producción deberían crecer en relación a los precios de venta y el beneficio de los empresarios, consiguientemente, debería reducirse. Estos empresarios encontrarían que el empleo de sus recursos en la industria en cuestión ha sido menos ventajoso con relación al empleo de recursos similares en otras industrias, y la producción en la primera industria tendería a reducirse. Y, bajo los supuestos presentes (...) nos dirigiría a una reducción aproximadamente proporcional de la demanda de trabajo en esa industria", y efecto sustitución "los

⁴² Hicks, J.R. "Valor y capital". Fondo de cultura económica. 1.945

empresarios pueden modificar los métodos que emplean en sus negocios y la rentabilidad relativa de los distintos métodos depende de los precios relativos de los factores de producción".

Desde el lado de la oferta "la cantidad de trabajo que un hombre realiza es, en parte, un problema de elección, y la cantidad que elige realizar depende de lo que percibe por ella". " Los cambios en la oferta individual de mano de obra pueden originarse de una cualquiera de las tres causas siguientes: pueden deberse a un cambio en las condiciones de trabajo (...); pueden deberse a la reacción consciente del trabajador a un cambio en el salario ofrecido(...); pueden ser el resultado inconsciente de su situación global, incluyendo los salarios que ha recibido (...) en el pasado reciente."

La aportación de J.R. Hicks se considera central dentro del análisis neoclásico del mercado de trabajo. De ella arrancan los posteriores desarrollos teóricos de esta corriente de pensamiento. Para su análisis, los distinguiremos según realicen su aportación por el lado de la oferta o de la demanda. Posteriormente, los mecanismos de ajuste y el propio equilibrio serán revisados.

2.2.2.- La oferta de trabajo

A continuación se exponen los sucesivos desarrollos teóricos alcanzados respecto a la oferta de trabajo.

A) La oferta de trabajo como resultado de un proceso de elección consumo-ocio.

Se trata de la formalización del concepto de oferta de trabajo y se define por tratar la oferta como consecuencia de un proceso atemporal conducente a la oferta de un factor homogéneo.

El proceso de optimización, que se supone abstrae el comportamiento del oferente de trabajo, se concreta en la maximización de una función objetivo, representativa de su bienestar, sujeto a determinadas restricciones: el salario ofrecido, sus rentas no salariales y el número total de horas disponibles para distribuir entre trabajo y ocio.

El resultado del proceso de maximización descrito es una función de oferta de trabajo que indica el número de horas ofrecidas por el individuo y cómo varían estas ante cambios en las variables que definen su conjunto de oportunidades, definido por los recursos iniciales del individuo y los precios a los que intercambia renta por ocio.

Dadas todas las condiciones necesarias (convexidad, continuidad, etc.. de la curva de preferencias) y resueltos todos los problemas econométricos (relativos a la existencia de soluciones de esquina básicamente) el equilibrio se producirá en el punto de tangencia existente entre la curva de preferencia más alejada del origen y el conjunto de posibilidades del individuo.

Debido a la fundamentación de este tipo de modelos sobre la teoría de la demanda hicksiana, la respuesta de la oferta ante un cambio del

salario ofrecido dependerá del signo y magnitud relativa del correspondiente efecto renta y efecto sustitución.

Un incremento del salario ofrecido, al aumentar el coste de oportunidad del ocio, aumentará la oferta de trabajo. Sin embargo, dado que el ocio se considera un bien superior, por el lado del efecto renta se producirá una disminución del número de horas de trabajo ofrecidas. Por tanto, el efecto final tendrá un signo indeterminado.

Lo único que garantiza este enfoque es que un incremento del salario, compensado en términos de utilidad, producirá un aumento en el número de horas ofrecidas (ecuación de Slustsky).

Una exposición detallada de esta aproximación se encuentra en A. Zabalza (43) y una aplicación de la misma a la oferta de mano de obra femenina en R. Layard, M. Barton y A. Zabalza (44).

B) La oferta de trabajo como resultado de un proceso temporal de capitalización de la información.

En un enfoque inicial, este se corresponde con las teorías del capital humano, formuladas inicialmente por T. Schultz (45), G. Becker (46) y J. Mincer (47).

La hipótesis del capital humano, desde el individualismo metodológico propio del enfoque neoclásico, sustenta el supuesto de que los individuos toman hoy decisiones de gasto buscando no solo rendimiento presentes sino también futuros. De esta forma, los gastos en la adquisición de capital humano adquieren la consideración económica de inversión. Se constata la hipótesis de que los individuos no son iguales en términos de productividad. Al margen de ventajas innatas, estas ventajas de productividad se relacionan con la inversión en capital humano, especialmente en educación, lo que explica la desigual distribución de la renta entre los individuos.

⁴³ Zabalza, A. "Concepto y estimación de la oferta de trabajo. Una recopilación analítica". London School of Economics. London. Fotocopiado.

⁴⁴ Layard, R., Barton, M. y Zabalza, A. "Married Women's participation and hours". Economica. Agosto 1.979.

⁴⁵ Schultz, T. "Human Capital". American Economic Review. 1.960

⁴⁶ Becker, G. "El capital humano". Editorial Alianza. 1.983

⁴⁷ Mincer, J. "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution". Journal of Political Economy. 1.978

Los niveles de capital humano individuales serán consecuencia de procesos de inversión, bajo condiciones de perfecta certidumbre y conocimiento de los precios presentes y fiables aproximaciones de los futuros, en los que los individuos evalúan costes (salarios presentes rechazados) y beneficios (salarios futuros a los que se accede o diferencial de salarios con y sin inversión previa).

El equilibrio se alcanzará cuando el valor descontado de ambos componentes se iguale, determinando la cantidad de inversión óptima en capital humano.

Al margen de este comportamiento racional, las cantidades invertidas en capital humano también dependerán de las preferencias temporales entre renta actual y renta futura manifestadas por los individuos, preferencias que se consideran exógenas.

Se está, por tanto, ante un modelo de explicación de la oferta de trabajo donde se introduce la heterogeneidad de este factor y el tiempo como elementos centrales. El trabajo pasa a tener cierta consideración de capital.

La educación no será la única forma de inversión en capital humano. La formación en el trabajo, la búsqueda de empleo y, en general, la adquisición de información, junto a la inversión en sanidad, serán las concreciones más usuales de este tipo de capital asociado al factor trabajo, a través de las cuales la oferta de trabajo se ve diferenciada y determinada.

Un desarrollo posterior del modelo de capital humano se centra en los enfoques del credencialismo, la señalización y las teorías de búsqueda, caracterizándose todas ellas por la superación del supuesto de información perfecta y gratuita, siendo sustituido por la existencia de algún tipo de incertidumbre.

A diferencia de la teoría del capital humano que se acaba de reseñar, el enfoque del credencialismo (48) supone que la educación no implica un aumento de la productividad de los individuos. La única función que cumple es la de actuar como un filtro entre los distintos 'tipos' de individuos. Por tanto, "la educación no tiene sentido sin el título que acredite haberla adquirido" (49).

⁴⁸ Arrow, K. "Higher Education as a 'filter'. K.G. Lumsden. The La Paz Papers. Elsevier. 1.973

⁴⁹ Corugedo. I. "Oferta de trabajo y equilibrio". Cuadernos Económicos de ICE nº 37. 1.987

Quizás, la importancia del trabajo referenciado de Arrow consistió en superar las concepciones iniciales respecto al capital humano e inducir el desarrollo de los modelos de screening o de señalización (50).

En los mismos se supone que existe información imperfecta y, además, asimétricamente distribuida. La incertidumbre se centra en la productividad asociada a cada trabajador individualmente considerado. Estos conocen perfectamente su productividad pero los empresarios solo saben la distribución de probabilidad de la misma.

En este contexto, los demandantes de trabajo seleccionarán en función de la posesión o no de una determinada señal por parte de los oferentes, habitualmente su nivel educativo, por lo que este actuará como un filtro. De esta forma, los oferentes tendrán incentivos para señalizarse en cuanto que la inversión en este nuevo tipo de capital será la vía por la que accederán a unos salarios acordes con su productividad.

Para que el modelo tenga validez es necesario que exista una correlación inversa entre la productividad de los diferentes individuos y sus costes de señalización, ya que en caso contrario la señal no conseguiría su objetivo diferenciador.

Al igual que el enfoque del credencialismo, en los modelos de señalización no se supone que la inversión en señalización aumente la productividad del individuo. Únicamente facilita el conocimiento y correcta retribución salarial de una productividad ya existente.

Por último, los modelos de búsqueda (51) suponen igualmente la existencia de incertidumbre asimétricamente distribuida, pero a diferencia de los modelos de señalización, esta recae ahora sobre los oferentes de trabajo que no conocen los salarios ofrecidos sino únicamente su distribución.

Cuando un trabajador decide ofrecer sus servicios laborales, lo que emprende es un proceso de búsqueda, a través del cual realiza una inversión en un tipo de capital humano denominado 'información salarial'. Al igual que en todos los modelos desarrollados a partir de las teorías de Becker, el proceso implicará corrientes de costes y beneficios cuya igualación, en términos actualizados, determinará la cantidad de 'búsqueda' óptima.

⁵⁰ Stiglitz, J. "Screening Education and the Distribution of Income". American Economic Review. 1.975.
Spence, M. "Job Market Signaling". Quarterly Journal of Economics. 1.973

⁵¹ Stigler, G. "The Economics of Information". Journal of Political Economy. 1.961
Pissarides, C. "Labor Market Adjustment". Cambridge University Press. 1.978

La principal implicación de estos modelos respecto a la caracterización de la oferta de trabajo será el hecho de que el proceso de búsqueda emprendido determinará un salario de aceptación en función del cual el oferente solo aceptará ofertas laborales que ofrezcan un salario superior o igual al de aceptación.

Los nuevos enfoques basados en un proceso temporal de capitalización suponen la superación de un enfoque realizado en términos de trabajo homogéneo, a través de decisiones atemporales y en condiciones de información perfecta. De esta forma, la teoría neoclásica es capaz de justificar sus postulados sobre la oferta de trabajo aún en este contexto, sin duda más exigente. La oferta de trabajo, variando los términos según el enfoque adoptado, es un problema de decisión individual a través de una conducta racional e instrumental. Responderá ante cambios en los salarios de forma que, ante un descenso de los mismos reducirá la cantidad de trabajo ofrecido e incluso se retirará voluntariamente del mercado.

C) La oferta de trabajo como el resultado de un proceso de decisión de ciclo vital

El modelo de R.E. Lucas y L.A. Rapping (52) entre otros, vuelve a los supuestos de información perfecta, incluso respecto a precios futuros, así como a conceptualizar la oferta como consecuencia de las decisiones de los individuos sobre la distribución de su tiempo entre bienes y ocio, aportando sin embargo la afirmación de que las decisiones de oferta de trabajo presentes estarán gobernadas no solo por los salarios actuales sino también por su valor esperado futuro.

De esta forma, desviaciones del salario presente respecto al salario permanente o normal, deducido sobre la base de los valores futuros esperados, tendrán influencia sobre la oferta de trabajo actual.

D) La teoría de los contratos implícitos

Hasta ahora, los diferentes desarrollos teóricos expuestos suponían bien la existencia de información perfecta y accesible (asignación atemporal o temporal entre trabajo y ocio y teorías de capital humano), bien la ausencia de la misma pero su accesibilidad (teorías de búsqueda) bien ausencia e inaccesibilidad informativa pero existencia de medios para aproximarla eficientemente (credencialismo y señalización). En la línea emprendida de superación del supuesto de información perfecta, la teoría de los contratos implícitos (53) da un paso más y supone que los

⁵² Lucas, R.E. y Rapping, L.A. "Real Wages, Employment and Inflation". Journal of Political Economy. 1.969

⁵³ Aranzadis, C. "Implicit Contracts and underemployment Equilibria". Journal of Political Economy. 1.975
Hart, O. "Optimal Labour Contracts under Asymetric Information: An Introduction". Review of Economic Studies. 1.983

agentes toman sus decisiones en un contexto de perfecta incertidumbre, de forma que tratan de cubrirse, mediante sus decisiones presentes de las condiciones futuras que desconocen.

Estas decisiones adoptan la forma de contratos implícitos entre trabajadores y empresarios cuyo contenido hará referencia tanto a empleo como salarios. El resultado usual de este tipo de contratos será que los trabajadores aceptarán unos salarios menores a cambio de estabilidad en su empleo.

Se puede distinguir entre dos modelos diferentes dentro de la teoría de los contratos implícitos.

En uno de ellos, el papel explicativo central lo desempeña la existencia de costes fijos laborales para la empresa. En este contexto, a la misma le resultará costosa la posible rotación del factor trabajo. Por ello, ofrecerá un salario ligado a la antigüedad en el puesto, incentivando la relación laboral de larga duración. Los trabajadores aceptarán este contenido como medio de cubrirse del riesgo que supone situaciones futuras inciertas.

En el modelo alternativo, la hipótesis fundamental es que la aversión al riesgo se encuentra distribuida de forma asimétrica entre empresa y trabajadores, presentándola estos últimos en una mayor medida. En esta situación, los trabajadores prefieren una corriente de salarios más estable -lo que implica aumentar la estabilidad en el empleo- a cambio de salarios menores, contrapartida para la empresa de su más arriesgada posición.

Ambos modelos suponen compromisos entre ambas partes del mercado de trabajo que se traducen en cierto grado de rigidez en el ajuste de los salarios, argumento utilizado para explicar la existencia de paro voluntario.

2.2.3.- La demanda de trabajo

Respecto a la demanda de trabajo, la teoría neoclásica aporta, en comparación con la teoría de la oferta, muchos menos desarrollos respecto a la aproximación tradicional. La demanda de trabajo es tratada como la de cualquier otro factor de producción considerándose, por tanto, una demanda derivada de la demanda de producto.

Bajo supuestos de maximización de beneficios como aproximación de la conducta de la empresa, precios conocidos y condiciones de competencia perfecta, la empresa llevará su demanda de trabajo hasta el punto en que la productividad marginal del mismo iguale a su precio, considerando exógenas tanto tecnología como técnicas de producción.

Los factores pueden intercambiarse entre sí sin ninguna limitación y la función de producción implica la existencia de rendimientos decrecientes. El proceso de producción se supone exento de todo tipo de

conflictividad (54). La cantidad de trabajo que una empresa desee emplear dependerá de su volumen de producción y de la función de producción elegida. Una elevación del salario se reflejará en una reducción del empleo. Este efecto total será el resultado conjunto de los habituales efecto demanda y efecto sustitución.

Se concluye, por tanto, que desde el enfoque tradicional de la demanda de trabajo, este factor se considera como variable, y su sustitución dentro del proceso de producción no está sujeta a ningún tipo de restricción. Además, se supone que las empresas toman los precios como dados y tienen un conocimiento perfecto tanto de estos como de la productividad de los trabajadores. Los desarrollos teóricos efectuados dentro del pensamiento neoclásico en este lado del mercado se centra en la modificación de estos supuestos.

A) El factor trabajo como factor de producción cuasi-fijo

Un factor de producción es cuasi-fijo cuando sus costes de empleo son parcialmente variables y parcialmente fijos. Dada esta definición, el factor trabajo puede considerarse como un factor cuasi-fijo en la medida en que participa de ambos componentes: el salario pagado como contraprestación de unos servicios laborales es un coste variable y los costes en que incurre la empresa en cuanto a su selección, reclutamiento y formación son costes fijos (55).

En la medida en que existan costes fijos, el factor trabajo presentará connotaciones propias del capital. De acuerdo con los postulados de la teoría del capital humano, ya reseñada, el efecto de la formación, en cuanto que inversión en capital humano por parte de la empresa, será un incremento de la productividad del factor, proceso en el cual se incurrirá en unos determinados costes.

Llevando el proceso hasta su punto de equilibrio, las condiciones del mismo pueden ser interpretadas en el sentido de que el salario pagado a un trabajador en el que la empresa está realizando inversión en formación deberá ser menor a la productividad de este en la cuantía de los costes de la inversión.

La empresa únicamente realizará este tipo de inversión cuando el capital humano adquirido a través de la formación tenga el carácter de específico, único supuesto en el cual la empresa se garantiza la retención de los rendimientos de la inversión (56).

⁵⁴ Recio, A. Op. cit. 1.991

⁵⁵ Oi, W. "Labor as a quasi-fixed factor". Journal of Political Economy. nº 70. 1.962

⁵⁶ Becker, G. Op. cit. 1.983

La condición de equilibrio anterior rompe la tradicional igualdad entre salario y productividad y ello debido a la consideración de la existencia de un coste fijo dentro de los costes laborales.

Ahora, una variación del salario no implicará modificación en la demanda de trabajo salvo que esta sea de una magnitud que supere no solo a la productividad del factor sino también al incremento de productividad esperada en relación a la inversión realizada (57).

B) La teoría de los contratos implícitos

En la medida en que los mismos se fundamentan en la importancia que para las empresas tienen los costes de selección y de formación en presencia de capital humano específico, su papel teórico puede reducirse a la aportación de W. Oi que se acaba de reseñar, por lo que no debe ser considerado como una nueva aportación teórica propiamente dicha. Únicamente tiene esa consideración en la medida que su aparición se justifica sobre la asimétrica percepción del riesgo por parte de los diferentes agentes.

Desde esta última perspectiva, el supuesto que modifica será el de la existencia de información perfecta, el cual será sustituido por el de un entorno de incertidumbre, contexto en el cual los agentes tomarán sus decisiones, con el resultado ya conocido de estabilidad de empleo y corrientes salariales a cambio de menores niveles salariales, con frecuente vinculación a la antigüedad en el puesto.

De esta forma, la condición de demanda de trabajo no consistirá en todo momento en la igualdad entre salarios y productividad sino que o bien solo se cumple promediando la duración total de la relación laboral o bien no se cumplirá, debido al pago efectuado por los trabajadores por su cobertura respecto al riesgo económico. En esta última situación, los salarios serán menores a la productividad, dada la mayor aversión al riesgo de los trabajadores.

C) El enfoque de los salarios eficientes

Estos modelos concluyen que los salarios a los cuales la empresa demanda trabajo se situarán, bajo ciertos supuestos, por encima de su nivel de equilibrio. Además, postulan, al igual que los modelos de contratos implícitos, un movimiento lento de los salarios en su papel equilibrador del mercado de trabajo. Por ello, ambas aportaciones deducen una explicación de la existencia de desempleo, que será transitorio e involuntario en el caso de los salarios eficientes.

Los modelos de salarios de eficiencia se basan en diferentes argumentaciones para explicar el comportamiento descrito para los demandantes de trabajo.

⁵⁷ Oi, W. Op. cit. 1.962

Desde una primera óptica, en la medida en que existan cualificaciones específicas y procesos de formación emprendidos por la empresa para su adquisición, la rotación de este tipo de trabajo les resultará costosa, en la medida en que se vería privado de los rendimientos de su inversión. En esta situación, la empresa tendrá incentivos para elevar el salario como instrumento con el que disminuir el riesgo de rotación.

Desde otra perspectiva, se supone que los salarios están ligados a la productividad, de manera que una reducción de los salarios implica una reducción de la productividad asociada al factor trabajo (58). La vinculación existente entre ambas variables se explica a través de diferentes hipótesis.

Primero, a través de la selección del trabajo. En un contexto de incertidumbre de los demandantes respecto a la productividad de los diferentes trabajadores y suponiendo que estos tienen un conocimiento perfecto de la misma, la empresa puede encontrar eficiente ofrecer salarios más elevados como instrumento de selección de los trabajadores de mayor calidad.

La argumentación señalada supone la existencia de diferentes salarios de aceptación para diferentes trabajadores en función de su productividad así como la correlación positiva entre ambas variables -los individuos de mayor productividad se caracterizarán por poseer un mayor salario de aceptación.

Las empresas utilizan los salarios ofrecidos como señal eficiente de la productividad en sus decisiones de selección. De esta forma, se clarifica la vinculación existente entre esta hipótesis y las teorías de búsqueda y de screening, es decir, la vinculación de nuevo entre el enfoque de los salarios eficientes y la teoría del capital humano.

De este modelo se deduce el hecho de que los salarios pueden no variar y, por tanto, no equilibrar el mercado, ante un exceso de oferta, si las ganancias asociadas a su variación para la empresa son compensadas por los costes de seleccionar una mano de obra de menor calidad. De esta forma, la empresa puede tener incentivos para mantener los salarios por encima de su nivel de equilibrio.

Existe, por último, un enfoque alternativo que basa la relación entre salarios y productividad en el efecto que los salarios ejercen sobre el esfuerzo laboral (59), afirmando que la productividad viene determinada, en parte, por la intensidad con que trabajan los trabajadores. Esta

⁵⁸ Rebitzer, J.M. "Salarios de eficiencia y contratos implícitos: una evaluación institucional". Incluido en Drago, R. y Perlman, R. Nuevos enfoques microeconómicos en economía del trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.992

⁵⁹ Rebitzer, J.M. Op. cit. 1.992

intensidad vendrá determinada bien por la cantidad de supervisión y control ejercido por el empresario o bien por unos salarios más elevados

Dado que la supervisión es una actividad costosa, la empresa puede encontrar eficiente sustituir esta por unos salarios mayores como medio de elevar el coste que para el trabajador tendría el despido, caso de que su intensidad laboral no sea la adecuada y sea sorprendido en ello.

Se supone, así, que el trabajo tiene asociado una desutilidad para el trabajador. Este, que es un agente maximizador sopesa la mencionada desutilidad y el coste del despido. El empresario, por su parte, puede decidir mantener salarios por encima de su nivel de equilibrio siempre que el coste asociado a ello sea compensado por el ahorro de costes de supervisión.

Sin embargo, este modelo no puede explicar por qué es necesaria la supervisión, directa o a través de salarios de eficiencia, ni porque la productividad depende del esfuerzo laboral, al menos sin abandonar los supuestos neoclásicos de que no existe diferenciación entre trabajo y fuerza de trabajo y de que el proceso de producción "está exento de toda conflictividad intrínseca" (60).

Por tanto, esta última versión de los salarios de eficiencia solo tendría validez en el contexto de la teoría económica marxista, donde la introducción de la anterior distinción (trabajo y fuerza de trabajo) permite un desarrollo teórico relativo al mercado de trabajo definido, ante todo, por la existencia de conflictividad.

2.2.4.- El equilibrio del mercado de trabajo

Dentro del modelo teórico neoclásico el equilibrio del mercado de trabajo se producirá por la interacción de la oferta y de la demanda.

En los términos más tradicionales, los movimientos de salarios sin restricciones en cuanto a su flexibilidad, determinarán el equilibrio, siendo el vehículo de transmisión que lo posibilita la perfecta movilidad de los factores de producción, capital y trabajo.

Desde el punto de vista de la demanda de trabajo, los sucesivos desarrollos teóricos únicamente aportan la idea de la existencia de factores cuasi-fijos de producción, uno de los cuales será el factor trabajo en presencia de capital humano específico. Tanto este enfoque como el resto de los mencionados, sustentados en su mayor parte en esta hipótesis, introducen la modificación de la no necesaria igualdad entre productividad marginal del factor y su precio. Por tanto, en ausencia de capital específico asociado al trabajo, el equilibrio del demandante permanece inalterado respecto a su formulación tradicional. En presencia de este tipo de capital humano, la igualdad no tiene porque cumplirse.

⁶⁰ Recio, A. Op. cit. 1.991

Sin embargo, el equilibrio se sigue expresando en términos de productividad y salarios. La demanda de trabajo sigue siendo una demanda derivada de la demanda de producto e inversamente relacionada con el salario.

Junto a esta concepción de la demanda, cuando la oferta es conceptualizada a través de un proceso de elección entre bienes y ocio, ya sea desde una óptica atemporal o temporal, el resultado es la postulación de una función de oferta de trabajo cuya pendiente será generalmente positiva respecto al salario, condicionado por la importancia del efecto renta. Estos enfoques nos conducen directamente hacia el equilibrio en su versión tradicional.

Frente a este equilibrio walrasiano (61), los modelos alternativos de la oferta de trabajo parten de la sustitución del supuesto de información perfecta y gratuita, por el de considerar que los agentes toman sus decisiones en un contexto de incertidumbre y por el hecho de que el proceso de adquisición de información implica determinados costes.

Este será el origen de las modificaciones introducidas sobre la concepción original del equilibrio, que se concretarán en los siguientes aspectos:

- * Vehículos de transmisión hacia el equilibrio
- * Existencia de desempleo
- * Condicionamiento de los salarios como mecanismos de equilibrio.

Comenzando por los modelos de capital humano, ya sea en la versión original o en las alternativas aportadas por el credencialismo y las teorías de búsqueda, será la resolución de determinados procesos óptimos de capitalización lo que conducirá al mercado hacia el equilibrio a través del movimiento de los salarios ya que, entre otros factores, serán estos movimientos los que gobiernen las decisiones de inversión, dentro de un comportamiento de racionalidad maximizadora por parte de los individuos. Estos modelos no tendrán ninguna implicación sobre el comportamiento de los salarios pero contemplarán la presencia de desempleo voluntario y transitorio.

En los modelos de contratos implícitos, el movimiento original de los factores es sustituido por la existencia de procesos de negociación entre empresas y trabajadores como vínculo de unión con los salarios como variable equilibradora. Estos modelos, en forma alguna afirman que los salarios se determinarán dentro de la empresa con exclusión del mercado, idea que en todo caso correspondería a enfoques no neoclásicos, y mucho menos que las fuerzas del mercado no ejerzan ninguna influencia sobre el resultado de este tipo de contratos respecto a los salarios.

⁶¹ Corugedo, I. Op. cit. 1.987

Los contratos implícitos no significan una absoluta fijeza de los salarios pactados en la medida en que, como tales contratos, en un cierto momento algunos expirarán y otros se cerrarán, siendo esta la forma a través de la cual los salarios pactados serán influidos por los salarios del mercado. Ante variaciones de las condiciones del mercado, los procesos de negociación que inicie la empresa reflejará, en la medida que ambas partes conozcan el 'estado de la naturaleza', las variaciones observadas en el salario de mercado. Además, durante épocas de recesión, la empresa tendrá incentivos para no cumplir los acuerdos, teniendo en cuenta por otra parte, que el carácter implícito de los mismos impedirá que tanto trabajadores como empresa puedan exigir legalmente su cumplimiento (62).

Por tanto, lo único que afirma los modelos de contratos implícitos es que los salarios, en su función de ajuste del mercado, mostrarán una lenta variación ante modificaciones en las condiciones del mismo. Sin embargo, este sigue gobernado por las variaciones de los salarios que, debido a su relativa rigidez, provocarán un cierto nivel de desempleo que nuevamente tendrá el carácter de voluntario.

Por último, en los modelos de señalización o screening, previo equilibrio en los procesos de señalización por parte de los agentes, cada trabajador será retribuido mediante un salario que iguale su productividad marginal, dado que el proceso de señalización será eficiente en el sentido de identificar correctamente a cada tipo de individuos.

Los oferentes de trabajo continuarán exhibiendo una función de oferta creciente respecto al salario, dado que este influirá en el proceso de optimización de la inversión en señalización. En definitiva, estos modelos únicamente postulan el hecho de que los agentes invertirán en otro nuevo tipo de capital humano, su señalización. La novedad respecto a los modelos más tradicionales de capital humano reside en extender la falta de información hasta la empresa, en términos de desconocimiento de la productividad asociada a cada tipo de trabajador. De esta manera, ahora el mercado será equilibrado mediante de los movimientos de los salarios, a través de las decisiones de los agentes en cuanto a sus acciones de señalización.

2.2.5.- Conclusiones

Recordemos que, desde una posición teórica tradicional, el modelo neoclásico nos conducía hacia la afirmación de que "en situación de competencia perfecta, las fuerzas del mercado harían que se igualaran las cantidades de trabajo ofrecidas por los trabajadores y las cantidades demandadas por la empresas, produciéndose el intercambio al salario de equilibrio (...), cualquier observación de desequilibrio en el mercado de trabajo, es decir, la existencia de paro involuntario, se achaca a la

⁶² Rebitzer, L.M. Op. cit. 1.992

existencia de imperfecciones, que impiden que funcionen adecuadamente las fuerzas del mercado " (63).

Por tanto, desde esta perspectiva, el mercado siempre se encontrará en una situación de equilibrio, en el largo plazo. Será posible observar cierto nivel de desequilibrio, siempre transitorio y voluntario, que desaparecerá en la medida en que los mecanismos que posibilitan la acción equilibradora de los salarios se hagan efectivos y siempre que neguemos la existencia de una estructura institucional deficiente, como expresión de la existencia de imperfecciones en el mercado.

La conclusión central del recorrido efectuado sobre los nuevos desarrollos teóricos aportados por la escuela neoclásica se centra en que los mismos no modifican sustancialmente la conclusión fundamental de la teoría neoclásica tradicional.

De esta forma, su novedad no haría referencia al núcleo del pensamiento neoclásico sobre el mercado de trabajo sino que se centraría en los siguientes aspectos:

- a) Superación del supuesto de información perfecta y gratuita y su sustitución por la existencia de algún tipo de imperfección informativa sino de incertidumbre.
- b) Formalización de la existencia de heterogeneidad en la oferta de trabajo.
- c) Superación de la concepción del trabajo como un factor de producción totalmente variable y no restringido en cuanto a su combinación en el proceso de producción.
- d) Enriquecimiento de los mecanismos a través de los cuales las variaciones de los salarios posibilitan el movimiento del mercado hacia su equilibrio, mediante nuevas aportaciones conceptuales relativas al comportamiento de oferentes y demandantes así como a sus procesos de toma de decisión.
- e) Explicación del desequilibrio a corto sobre bases diferentes a la existencia de fricciones y retrasos en los ajustes.

2.2.6.- Teoría neoclásica y segmentación del mercado de trabajo

A pesar de que el enfoque neoclásico no puede considerarse como segmentarista, desde el cuerpo teórico ortodoxo es posible compatibilizar la existencia de un cierto grado de diferenciación en el mercado de trabajo con el mantenimiento de sus supuestos centrales. No será, por tanto, la admisión de esta situación lo que diferencie las teorías neoclásicas y segmentaristas sino la distinta conceptualización efectuada por ambos enfoques del hecho de la segmentación.

Desde la teoría neoclásica, la existencia de un mercado dual, suele introducirse a través de modelos que, aunque propios de la teoría del

⁶³ Fina, Ll. y Toharia, L. Op. cit. 1.987

desarrollo, son aplicables a la conceptualización del mercado de trabajo (64).

Dentro de estos modelos, lo que se identifica con el sector primario vendría determinado tecnológicamente por poseer una función de producción con elasticidades de sustitución entre factores nulas o muy bajas, por lo que el empleo de un determinado factor de producción vendría débilmente explicado por su precio. Además, y sobre todo, su uso implicaría la utilización de cualificaciones específicas.

Este tipo de cualificaciones, al estar su aplicación limitada al ámbito de una determinada empresa, deberán ser costeadas, en cuanto a su adquisición, por los empresarios, en la medida en que los trabajadores no tendrán ningún incentivo para ello. Los demandantes de trabajo, por tanto, deben asegurarse la percepción de los rendimientos asociados a este tipo de inversión en capital humano, dado que en caso contrario incurrirían en unas pérdidas equivalentes a los costes de la inversión (65).

De ello se deduce que, en presencia de este tipo de cualificaciones, el factor trabajo tendrá la consideración de factor cuasi-fijo, en la medida en que sus costes totales asociados incluyen un componente que tiene la consideración de fijo para la empresa (66).

En este contexto, la empresa tiene incentivos para estabilizar la relación de empleo, dado que la rotación le implicará un coste. Esta estabilización puede argumentarse en los términos establecidos por los modelos de salarios de eficiencia o de contratos implícitos, en los que una conducta maximizadora por parte de los agentes implicados conducirá, bien mediante la elevación de los salarios por encima de su nivel de equilibrio, bien mediante la vinculación de los salarios a la antigüedad en el puesto, a explicar las relaciones de empleo de largo duración que se observan en los mercados internos de trabajo propios del segmento primario.

Sin embargo, la teoría neoclásica debe ir más allá si quiere aproximar teóricamente la existencia de mercados internos. Mediante la estructuración de la relación de empleo a través de este concepto se expropia al mercado competitivo de sus funciones de asignación y determinación salarial lo que significara un alejamiento de los postulados competitivos que le son propios a la teoría neoclásica. Esta, con objeto de compatibilizar la evidencia empírica de la existencia de mercados internos con sus supuestos centrales debe demostrar que los mismos son un mecanismo eficiente dentro del mercado de trabajo.

⁶⁴ Harris, J.R. y Todaro, M.P. Migration, unemployment and devolpement: a two-sector analysis". American Economic Review. 1.970.

⁶⁵ Becker, G. Op. cit. 1.983

⁶⁶ Oi, W. Op. cit. 1.962

En este sentido, los modelos basados en el concepto de tareas idiosincráticas (67) concluyen que "el mercado interno de trabajo representa una respuesta eficiente ante las externalidades e imperfecciones de mercado que impiden que se produzcan soluciones propias de mercados atomizados" (68).

De acuerdo con estos desarrollos, en presencia de cualificaciones específicas, la transmisión de las mismas habitualmente está sujeta al desarrollo de procesos de formación informales en los cuales el papel central lo ocupa el trabajador titular de la cualificación.

Estas cualificaciones específicas, buena aproximación de las tareas idiosincráticas, definidas como aquellas que "o bien son bastante complejas o bien se encuentran dentro de un conjunto complejo de circunstancias tecnológicas y organizativas" (69) pueden otorgar al trabajador que la posee un determinado poder de negociación frente a la empresa, mediante la aplicación de tácticas colusivas respecto a la información con objeto de aprovechar determinadas situaciones de oportunismo.

Definida la situación en estos términos, la organización de los mercados internos respondería al intento de evitar la utilización de este poder monopolístico por parte de los trabajadores, por lo que su desviación respecto a los resultados del mercado competitivo tendrían el carácter de eficiente, en la medida que, a través de los mismos, la empresa se garantizaría la transmisión de las cualificaciones específicas, mediante la colaboración de los trabajadores que las posean en tanto que estos dejarían de ver en la transmisión de las mismas una amenaza para su empleo, dado que los mercados internos limitan la competencia interna por los puestos de trabajo, sustituyéndola por rígidas normas de asignación.

En el marco de estos modelos teóricos, la asociación existente entre sindicatos y mercados internos de trabajo también quedaría solventada en la medida en que estas estructuras laborales serían soluciones eficientes de maximización conjunta, como superación de situaciones de monopolio bilateral, dado que contribuirían a minimizar los costes de transacción asociados a la negociación. Los sindicatos serían conceptualizados como

⁶⁷ Williamson, O.E., Wachter, M.L. y Harris, J.E. "La relación de empleo: el análisis del intercambio idiosincrático". Incluido en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Editorial Alianza. 1.983

⁶⁸ Taubman, P. y Wachter, M.L. "Mercado de trabajo segmentados". Incluido en Ashenfelter, O.C. y Layard, R. Manual de Economía del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991

⁶⁹ Williamson, O.E., Wachter, M.L. y Harris, J.E. Op. cit. 1.983

un instrumento de reducción de costes al facilitar y centralizar la negociación (70).

En conclusión, la aproximación neoclásica a la existencia de un sector primario y a sus mercados internos de trabajo, se sustenta sobre las especiales connotaciones de la tecnología que los caracterizaría, en especial de sus requerimientos de cualificaciones específicas. Será la aparición de ciertos factores exógenos, pues esta consideración tiene la tecnología dentro del aparato teórico neoclásico, la responsable de que el análisis del mercado de trabajo deba diferenciarse del de un mercado competitivo.

El segmento secundario es definido como aquel conjunto de puestos de trabajo para los que, individuos comparables respecto a los que trabajan en el sector primario, son retribuidos con niveles inferiores de salarios (71). De esta forma, los distintos segmentos del mercado de trabajo podrían ser identificados a través de la observación de la prevalencia de diferentes mecanismos de determinación salarial.

Suponiendo que "la inversión en capital humano estuviera disponible y funcionará para todos los trabajadores" (72), la persistencia de importantes diferenciales salariales entre segmentos solo sería explicable bien porque el segmento secundario no recompensara el capital humano, bien porque proporcione tasas de rendimiento menores para las inversiones en este activo o bien porque el sector secundario asocie capital humano negativo a sus trabajadores (73).

Todos los elementos mencionados podrían ser explicados en términos neoclásicos argumentando la importancia de los factores prelaborales, recurriendo al argumento de la discriminación o analizando el efecto producido por la edad y la duración prevista del trabajo sobre las cantidades invertidas en capital humano.

Los factores prelaborales son aplicados con mayor frecuencia para explicar las características laborales de las mujeres. Desde este punto de vista, se supone que la diferenciación laboral de este colectivo nace de la formación sexista que recibió, lo que influirá tanto en sus preferencias como en la propia concepción de su rol social, del cual su conducta laboral sería una consecuencia. Además, su relación con la maternidad y el cumplimiento de un determinado proceso de maximización-especialización en cuanto a la división del trabajo dentro de la familia, complementaría la caracterización de unos factores prelaborales que deberían explicar su status como oferente de trabajo.

⁷⁰ Taubman, P. y Wachter, M.L. Op. cit. 1.991

⁷¹ Taubman, P. y Wachter, M.L. Op. cit. 1.991

⁷² Taubman, P. y Wachter, M.L. Op. cit. 1.991

⁷³ Taubman, P. y Wachter, M.L. Op. cit. 1.991

Esta caracterización se traduciría en una menor duración esperada de su relación laboral, lo cual implicaría unas menores inversiones en educación y en capital humano en general, especialmente en aquel adquirido en el mismo puesto de trabajo (74).

De igual manera, la edad y la duración esperada o deseada de la relación laboral también explicaría la existencia de menores niveles salariales asociados a determinados colectivos. Cuanto más joven sea el inversor en capital humano y más prolongada vaya a ser su relación laboral, durante más tiempo extenderá los beneficios asociados a su inversión. Esto garantiza, junto al hecho de que los costes de la misma son invariables respecto a los parámetros mencionados, que individuos más jóvenes y con una mayor duración esperada de su trabajo invertirán una mayor cantidad en la adquisición de capital humano (75).

Finalmente, la teoría neoclásica aporta diferentes modelos explicativos de la discriminación. En las primeras aproximaciones (76) "la discriminación refleja gustos contra un grupo definido. Los empleadores manifiestan sus gustos por la discriminación (...) pagando más a los blancos y menos a los negros" (77).

Estos modelos predicen la no perdurabilidad de conductas discriminatorias en un contexto económico de competencia (en la medida en que los demandantes de trabajo con gustos no discriminatorios se caracterizarán por unos menores costes en relación a aquellos empresarios que ejercen discriminación, los cuales serían expulsados del mercado si persistiesen en sus prácticas). Sin embargo, situaciones de discriminación tendrían progresivamente mayores posibilidades de perdurar cuanto mayor sea el grado de imperfección del mercado de trabajo (78).

Desde el punto de vista de esta imperfección se señala que en presencia de monopsonio, el demandante de trabajo puede introducir una discriminación salarial a favor de los grupos de trabajadores con mayor elasticidad respecto a la variación del salario o caracterizados por una mayor movilidad (79).

⁷⁴ Cain, G. Op. cit. 1.976

⁷⁵ Becker, G. Op. cit. 1.983

⁷⁶ Becker, G.. "The Economics of Discrimination". The University of Chicago Press. 1.957

⁷⁷ Cain, G. Op. cit. 1.976

⁷⁸ Dex, S. y Sloane, P. "El análisis económico de la discriminación. Incluido en Drago R. y Perlman, R. Nuevos enfoques microeconómicos en economía del trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.992

⁷⁹ Dex, S. y Sloane, P. Op. cit. 1.992

La existencia de sindicatos, como imperfección propia del mercado de trabajo bajo un punto de vista neoclásico, constituye el elemento central de una alternativa aproximación neoclásica al fenómeno de la discriminación. Estos modelos suponen la detentación por parte de los sindicatos de un determinado poder monopolístico sobre la oferta de trabajo, situación que se traduciría en una elevación del nivel salarial y en el ejercicio de un cierto poder negociador sobre otros elementos de la relación laboral. En la medida en que esto se verifique y existan diferencias apreciables entre dos grupos distintos de trabajadores en cuanto a su nivel de sindicación, el modelo explicaría la persistencia de diferencias salariales entre ambos colectivos (80).

La última construcción teórica neoclásica explicativa de la existencia de discriminación se basa en los modelos de señalización o screening.

Parten de los supuestos de información imperfecta y costosa respecto a la productividad de los trabajadores por parte de los demandantes de trabajo. Estos modelos suponen que ambas partes del mercado iniciarán un proceso de señalización, invirtiendo en su adquisición los trabajadores y tomando sobre ellas sus decisiones de selección los empresarios.

Se alcanzará un equilibrio en la medida en que la señal o esquema de señales elegido identifique correctamente la calidad de cada individuo, para lo cual es condición la negativa correlación entre productividad y costes de señalización (81).

En este contexto, un determinado colectivo será retribuido con menores salarios relativos en la medida en que se caracterice por una menor productividad, pero esto no implicará práctica discriminatoria alguna.

Se producirán situaciones de discriminación si "los empresarios parten de una información errónea sobre la productividad de los grupos" (82), pero esta no perdurará en tanto que la señal utilizada no será eficiente.

La introducción de un índice junto a una señal, dentro del esquema de selección establecido por los empresarios, puede modificar las conclusiones de estos modelos.

Un índice se define como aquellos atributos observables e inalterables por parte del individuo, en oposición a las señales cuya posesión es función de las decisiones adoptadas por los individuos en cuanto a su

⁸⁰ Dex, S. y Sloane, P. Op. cit. 1.992

⁸¹ Spence, M. Op. cit. 1.973

⁸² Dex, S. y Sloane, P. Op. cit. 1.992

adquisición (83). De esta forma, la educación se constituiría en una señal en tanto que el sexo, por ejemplo, sería un índice, dentro del contexto de los modelos de señalización.

La introducción de un índice de este tipo (sexo) implicaría diferenciación salarial entre los colectivos determinados por el mismo en la medida en que la calidad de los individuos esté correlacionada con el hecho de ser hombre o mujer. Esta idea nos devuelve hacia el terreno de los factores prelaborales. También induciría a diferenciación salarial en tanto que el empresario retribuyera condicionando el salario al sexo del solicitante. Esto nos devolvería a la discriminación como una preferencia por lo que no debería permanecer.

En conclusión se puede afirmar, por tanto, que desde la óptica definida por el enfoque neoclásico, la aproximación teórica del segmento secundario se basaría, al igual que se afirmaba para las argumentaciones teóricas relativas al segmento primario, sobre factores considerados exógenos (esta consideración tendrían tanto los factores prelaborales como la edad de los individuos y las preferencias por la discriminación). El resto de factores aportados (existencia de monopsonio o de organizaciones sindicales) o bien son consideradas como excepcionales o se constituyen en imperfecciones del mercado de trabajo.

A modo de conclusión, el enfoque neoclásico carece de una explicación teórica de la segmentación del mercado de trabajo, entendida esta como un fenómeno endógeno, no transitorio y característico de la propia naturaleza y funcionamiento del mismo.

Frente a una caracterización del mercado laboral segmentada en núcleos diferenciados y desconexionados aportada por las teorías segmentaristas, el enfoque neoclásico únicamente modifica su visión del mismo como un continuum de oferta y demanda de trabajo mediante la introducción de la posible existencia de sectores protegidos, aproximación utilizada del sector primario, y la explicación de la observación de colectivos de baja remuneración relativa.

Respecto a la última de las afirmaciones, es importante destacar el hecho de que la teoría neoclásica aporta una explicación de los colectivos que poblarían un posible sector secundario. Sin embargo no aborda, y por tanto no explica, la razón de la existencia de puestos de trabajo con características propias de este segmento. Tampoco aporta ningún argumento explicativo de la diferenciación cualitativa de los puestos de trabajo.

Por último, reiterar la fundamentación exógena sobre la que descansa lo que es una parcial aproximación respecto a la citada hipótesis, así como el recurso a la idea de imperfección, especialmente referida a los sindicatos. Esto no hace sino manifestar la conceptualización empleada a la hora de abordar, por parte de la corriente de pensamiento ortodoxo, la cuestión de las instituciones económicas y su función dentro del mercado

⁸³ Spence, M. Op. cit. 1.973

de trabajo (aplicación del más estricto individualismo metodológico sobre instituciones fundamentadas sobre las relaciones sociales verificadas en el mercado de trabajo).

2.3.- La teoría institucionalista

2.3.1.- Introducción

Aunque relativamente menos desarrollada en relación con los enfoques neoclásicos y marxistas, la aproximación institucionalista puede considerarse como una tercera alternativa teórica con respecto al estudio del mercado de trabajo (84), "se basaría en la experiencia histórica, dependería de la conducta de grupo y no de la individual y por último, destacaría la importancia de las instituciones como un factor independiente en el mercado de trabajo. Aunque la empresa neoclásica seguiría ocupando un lugar en esta teoría como un tipo especial de institución en el mercado de trabajo, solo existiría como una de las muchas formas de organización" (85).

La teoría institucionalista afirma la segmentación del mercado de trabajo. A diferencia de lo aportado por la teoría neoclásica, esta situación tendría un carácter permanente, destacando el carácter endógeno de las variables determinantes de la misma así como el relevante lugar ocupado por las instituciones dentro del mercado de trabajo.

En sus últimas consecuencias, la teoría institucionalista de la segmentación del mercado de trabajo concluye en una visión de la sociedad donde la heterogeneidad y la discontinuidad serían sus rasgos centrales, en contra de la visión unitaria y homogénea propia del enfoque neoclásico-liberal, rasgos que, por otra parte, tendrían un carácter de permanencia dentro de la sociedad (86).

En una sociedad de este tipo, estructurada a través de la existencia de diferentes grupos sociales, la lucha y el conflicto entre ellos sería constante, siendo la posición de cada grupo social definida por su relación con las diferentes tecnologías coexistentes, emergentes o tradicionales, por una parte, y su relación con el Estado como agente de influencia activa sobre las formas sociales, por otra.

De esta forma, la visión de la sociedad propia de este enfoque se concretaría en la observación de una permanente variación social y

⁸⁴ Toharia, L. "El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones". Editorial Alianza. Madrid 1.983

⁸⁵ Doeringer, P.B. y Piore, M.J. "Mercados internos de trabajo y análisis laboral". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1.985

⁸⁶ Berger, S. y Piore, M.J. "Dualism and Discontinuity in Industrial Societies". Cambridge University Press. 1.980

económica, dinámica que, sin embargo, lejos de converger en una situación de homogeneidad tendería hacia la perpetuación de la heterogeneidad y de la discontinuidad (87).

El pensamiento institucionalista, relacionado con la afirmación de un mercado de trabajo segmentado a través de la hipótesis del mercado dual de trabajo, se constituye en heredero de una amplia serie de aportaciones que confluyen en el concepto de mercado interno de trabajo, en el que hay que buscar los orígenes de la formulación teoría de la mencionada hipótesis dual.

En este sentido destacarían las aportaciones relativas a los conceptos de contornos salariales (88), agrupamientos de puestos (89), órbitas de comparación coercitivas (90), mercados institucionales (91) y mercados internos de trabajo (92).

La hipótesis original del mercado dual de trabajo afirmaba la distinción en este mercado de un sector primario y otro secundario, estando los puestos pertenecientes a cada segmento claramente diferenciados. "Los puestos del mercado primario poseen algunas de las características siguientes: elevados salarios, buenas condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, posibilidad de ascenso y un proceso establecido y justo en la administración de las normas laborales. En cambio, los puestos del mercado secundario tienden a tener bajos salarios y beneficios sociales, malas condiciones de trabajo, una elevada rotación de los trabajadores,

⁸⁷ Berger, S. y Piore, M.J. Op. cit. 1.980

⁸⁸ Dunlop, J.T. "The Task of Contemporary Wage Theory". Incluido en Taylor, W. y Pierson, F. New Concept of Wage Determination, McGraw-Hill. 1.957

⁸⁹ Livernash, E.R. "The Internal Wage Structure". Incluido en Taylor, G. y Pierson, F.. New Concepts of Wage Determination. McGraw-Hill. 1.957

⁹⁰ Ross, A.M. "Trade Union Wage Policy". University of California. 1.948

⁹¹ Kerr, C. "Labor Markets: their character and consequences" American Economic Review. Papers and Proceedings. Vol 40 nº 2. Mayo 1.950.
Kerr, C. "La balcanización de los mercados de trabajo". M.I.T. 1.954

⁹² Dunlop, J.T. "Job Vacancy Measures and Economic Analysis". Incluido en The Measurement and Interpretation of Job Vacancies. National Bureau of Economic Research. 1.966
Doeringer, P. "Determinants of the Structure of Industrial Type Labour Markets". Industrial and Labor Relations Review. vol 20. nº 2. 1.967

pocas posibilidades de ascenso y, a menudo, una supervisión arbitraria y caprichosa" (93).

La referida hipótesis inicial se ha ampliado, distinguiendo dentro del segmento primario dos diferentes sectores; uno inferior y otro superior "constituido este por profesionales, directivos y ciertos trabajos artesanales" (94) y siendo los mercados internos de trabajo formas institucionalizadas propias del segmento inferior.

De esta forma, la hipótesis del mercado dual de trabajo debe interpretarse como un desarrollo del concepto de mercado interno de trabajo, de manera que el núcleo de la aportación teórica se desplaza desde la ausencia de movilidad entre segmentos hasta la diferenciación de la conducta económica propia de los agentes integrados en los distintos segmentos.

Sintéticamente la argumentación se centraría en que "la conducta de las variables económicas críticas cambia sistemáticamente cuando pasamos de un segmento del mercado a otro; esta variación refleja las diferencias existentes en las pautas de conducta de los trabajadores y empresarios" (95). En concreto se afirma la vigencia de una conducta instrumental en el segmento primario superior que se transformará en consuetudinaria en el segmento primario inferior y en autoritaria cuando descendemos al segmento secundario.

2.3.2.- Determinantes de la segmentación del mercado de trabajo

La hipótesis del mercado dual de trabajo fundamenta sus conclusiones segmentaristas sobre la base de la afirmación de que tanto la oferta como la demanda de trabajo se encuentran diferenciadas. No todos los individuos tendrán acceso a todos los puestos de trabajo. Los puestos se diferenciarán por las cualificaciones requeridas y por los procesos de formación necesarios para la adquisición de las mismas. Igualmente, no toda la oferta de trabajo presentará las mismas características. No todos los puestos de trabajo serán compatibles, en igual medida, con cualquier tipo de trabajo ofrecido.

La diferenciación de la oferta y de la demanda explicarán la segmentación inicial del mercado de trabajo. Por otra parte, el papel de las instituciones y de la costumbre tienen un peso explicativo adicional.

⁹³ Doeringer, P.B. y Piore, M.J. "Mercados internos y análisis laboral". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.985

⁹⁴ Piore, M.J. "Paro e inflación". Editorial Alianza. 1.983

⁹⁵ Piore, M.J. Op. cit. 1.983

2.3.2.1.- La diferenciación de la demanda: la tecnología

Desde este enfoque teórico, "el proceso de desarrollo económico es esencialmente un proceso de producción de un producto más grande y más variado a partir de los mismos recursos básicos y se basa en el desarrollo de nuevas ideas sobre la forma en que se pueden utilizar los recursos" (96).

Su traducción tecnológica implica una visión del cambio técnico muy ligado a la división del trabajo y que consistiría en una fragmentación inicial del proceso productivo en sus componentes para su posterior síntesis "mediante una invención o un descubrimiento" (97). De esta forma, se conceptualiza el proceso de cambio tecnológico como un proceso de recombinación.

Este tipo de proceso tecnológico respondería a motivaciones de ingeniería productiva más que a consideraciones económicas, de manera que se vería débilmente influenciado por la escasez relativa de las diferentes ofertas de trabajo existentes en el mercado así como, en general, por las condiciones económicas externas a la empresa. Su desarrollo y aplicación tendrían un carácter marcadamente informal y específico de la empresa (98).

Dentro de esta orientación interpretativa subyace la idea de que "el trabajo se considera como la variable residual en la planificación" (99) así como su carácter de factor variable dentro de la producción y por tanto transferible, en contraste con el factor capital que tiene la consideración de factor fijo.

El cambio tecnológico implicará, a través del proceso de división del trabajo que incorpora, una mayor inversión en capital así como una progresiva mayor especialización productiva del mismo (100).

⁹⁶Piore, M.J. "The Technological Foundations of Dualism and Discontinuity". 1.980. Incluido en Berger, S. y Piore, M.J. Dualism and Discontinuity in Industrial Societies. Cambridge University Press. 1.980. Incluido en Toharia, L. Op. cit. 1.983

⁹⁷ Piore, M.J. Op. cit. 1.980

⁹⁸ Piore, M.J. "The Impact of the Labor Market upon the Design and Selection of Productive Techniques within the Manufacturing Plant". Quaterly Journal of Economics. vol LXXXII. Noviembre 1.968

⁹⁹ Piore, M.J. "Dualism as a response to flux and uncertainty. 1.980a. Incluido en Berger, S. y Piore, M.J. Op. cit. 1.980. Incluido en Toharia, L. Op. cit. 1.983

¹⁰⁰ Piore, M.J. Op. cit. 1.980

Desde este punto de vista, los determinantes del proceso de cambio tecnológico y de la propia tecnología utilizada, se concretan en el grado de estandarización del producto y en el grado de estabilidad y certidumbre de la demanda, factores todos ellos que determinan el riesgo de inversiones improductivas en capital fijo durante periodos de depresión de la demanda.

Consecuencia de todo esto, será la tendencia a enfrentar la inestabilidad y la incertidumbre en sectores, empresas o líneas de producción más flexibles. Dado el carácter opuesto de capital y trabajo respecto a su capacidad de adaptación y las consecuencias postuladas para el cambio técnico (incorporación de tecnologías intensivas en capital), este proceso mayores incentivos para producirse en los sectores, empresas o líneas de producción caracterizados por una demanda de producto más estable y cierta y para aquellos productos que presenten una mayor estandarización.

De acuerdo con la visión de la economía dual (101), la distribución de la inestabilidad y la incertidumbre no será uniforme entre todas las empresas sino que se concentrará en aquellas integrantes del denominado sector periférico, caracterizadas por su menor tamaño, por ser intensivas en trabajo y por su competitividad. En contraste, las empresas que forman parte del núcleo de la economía, empresas oligopolísticas y monopolísticas, de gran tamaño e intensivas en capital, a través de su poder de mercado, tendrán capacidad para gestionar únicamente la parte estable y predecible de la demanda.

Sin embargo, la distinción entre los tipos de demanda relevantes no tiene por que responder únicamente a la tipología expuesta en la medida en que cualquier demanda de producto se puede dividir en una parte estable y una inestable (102). De esta manera, cualquier empresa puede operar mediante la aplicación de tecnologías que incorporen grados diferentes de división del trabajo y, por tanto, con diferente grado de intensidad relativa de los factores, separando, desde el punto de vista del proceso de producción, el tramo estable del inestable.

De esta forma, la empresa, en cuanto a sus decisiones tecnológicas, puede aproximarse como decidiendo permanentemente, en función de las características de su demanda y su producto así como de la variación de las mismas en el tiempo, entre diferentes combinaciones de dos tipos de técnicas productivas: una muy especializada que incorpora un alto grado de división del trabajo y que requiere gran volumen de capital para su funcionamiento; otra, intensiva en factor trabajo y que requiere un menor

¹⁰¹ Averitt, R. "The Dual Economy". Norton. 1.968
Marris, H. "The Economics of Managerial Capitalism". The Free Press. 1.964
Galbraith, J.K. "The New Industrial State". Houghton Mifflin. 1.967

¹⁰² Piore, M.J. Op. cit. 1.980

complemento de capital, donde el proceso productivo incorpora puestos cuyas tareas han sufrido un menor grado de división.

2.3.2.2.- De la diferenciación de la tecnología a la diferenciación de los puestos

Como consecuencia del proceso de división del trabajo inherente a una visión del cambio tecnológico como la anteriormente descrita, la tecnología determinará dos aspectos relevantes en la definición del puesto de trabajo: el número de tareas que integra y la relación existente entre las mismas.

La dinámica propuesta sobre el cambio técnico supone la separación de los elementos componentes del proceso productivo (fase de fragmentación) y su nueva reorganización mediante un nuevo diseño productivo (fase de recombinación). Desde el punto de vista del proceso de trabajo, esto implicará la división 'intelectual' de los componentes de los distintos puestos de trabajo, es decir, las tareas que su ejecución implica, y su reorganización dentro de una nueva forma de organización.

Este proceso implicará la diferenciación de los distintos puestos de trabajo en función de las dos dimensiones citadas -número de tareas integradas y relación entre ellas- de manera que la aplicación de una determinada tecnología implicará, simultáneamente, el concurso de distintos tipos de puestos. De esta forma "la división del trabajo hace que en un momento dado en el tiempo se genere una estructura de empleo compuesta por trabajos que llevan consigo combinaciones diferentes de tareas. Algunos de los trabajos son extremadamente variados, otros muy limitados" (103).

Se afirma, por tanto, que la realización del proceso productivo requiere de la combinación de diferentes tipos de puestos de trabajo. El cambio técnico varía las proporciones existentes entre los mismos pero siempre implica una determinada combinación de todos ellos. De esta manera, existirán puestos que integran un alto número de tareas muy relacionadas entre si, puestos que o bien exijan un número más reducido de tareas productivas relacionadas entre si o una cantidad mayor de ellas pero con una débil interrelación y, por último, puestos que impliquen un número reducido de tareas diferentes e independientes entre si.

Por tanto, la tecnología introducirá una distinción entre los diferentes puestos de trabajo. Sin embargo, la diferenciación relevante en última instancia se producirá a través de las implicaciones que la tipología efectuada supone sobre los procesos de formación. De esta forma "si la gama de tareas de trabajo interrelacionadas es amplia, los modos de aprendizaje y comprensión son abstractos.(...). Si la gama de tareas y/o la diversidad de tareas es relativamente limitada, el modo es concreto (...). El trabajo que o es extremadamente simple o que, debido a su

¹⁰³ Piore, M.J. Op. cit. 1.983

variedad e inestabilidad no admite una comprensión fácil (...) no depende de la cualificación o comprensión de la mano de obra" (104).

En conclusión, los puestos de trabajo se encuentran diferenciados a través de los procesos de formación que requieren, lo cual no es sino reflejo del número de tareas y de la relación existente entre ellas, característica determinada tecnológicamente.

A pesar de la fundamentación tecnológica de la diferenciación de los puestos de trabajo, las empresas poseen un determinado grado de discrecionalidad a la hora de diseñar los puestos de trabajo (105) de manera que la estructura de empleo de la empresa puede aproximarse como compuesta por una determinada combinación de diferentes subsistemas de empleo, concepto tras el cual subyacería la diferenciación de los puestos sobre la base de la distinta naturaleza de los procesos de formación que incorporan, de manera que un subsistema de empleo se definiría como la agrupación de todos los puestos que comparten este tipo de característica.

Persiguiendo determinados objetivos "las empresas pueden tratar de modificar y a menudo modifican su combinación interna de subsistemas" (106) de manera que la estructura de puestos que exhiba una empresa en un cierto momento será consecuencia de las preferencias de la empresa dentro del marco definido por la tecnología y las condiciones económicas que lo definen.

2.3.2.3.- La diferenciación de la oferta de trabajo

La hipótesis del mercado dual de trabajo, en relación al estudio de la oferta de trabajo, va más lejos que la teoría neoclásica en el sentido de que no solo considera que esta es heterogénea sino que afirma que se encuentra segmentada. A diferencia de lo postulado por el enfoque neoclásico, las características que diferencian a los distintos tipos de oferta no son adquiribles por el individuo a través de sus decisiones sobre inversión en capital humano.

La aproximación institucionalista de la oferta de trabajo concluirá su diferenciación sobre la base de sus rasgos productivos, concepto este de mayor alcance que el de su capital humano en la medida en que "van desde cualificaciones muy concretas, como la realización de movimientos manuales específicos con una máquina o ciertos tipos de razonamiento útil

¹⁰⁴ Piore, M.J. Op. cit. 1.980

¹⁰⁵ Osterman, P. "Employment Structures within Firms". British Journal of Industrial Relations. 1.983
Osterman, P. "Los mercados internos de trabajo de los empleados". Incluido en Osterman, P. Los mercados internos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.984

¹⁰⁶ Osterman, P. Op. cit. 1.984

(como la suma y la multiplicación) hasta rasgos de conducta más amorfos, como la puntualidad, la regularidad en la asistencia, la capacidad para dirigir a otros, para seguir instrucciones y para aceptar la supervisión" (107).

Los rasgos productivos pueden ser generales o específicos en la medida en que su posesión permita al individuo desarrollar su trabajo en un entorno concreto y frente a unos estímulos concretos -rasgos productivos específicos- o en cualquier entorno y ante cualquier estímulo -rasgo productivo general.

La diferenciación más relevante entre los rasgos mencionados radica en los procesos de formación a través de los cuales son adquiridos y la diferente naturaleza de los mismos.

Los rasgos productivos específicos se adquieren mediante procesos fortuitos de aprendizaje (108) los cuales se realizan en el propio proceso de trabajo, a través de procesos informales, siendo facilitada por un supervisor o el propio trabajador titular del puesto y donde la socialización y la imitación juegan papeles centrales (109). La naturaleza de estos procesos de formación viene justificada por la especificidad de las cualificaciones que se intentan transmitir.

Los rasgos productivos generales, debido a la regla general que implican, serán adquiridos bien mediante inducción de toda una serie de diferentes rasgos específicos o a través de la educación formal (110).

La oferta de trabajo se encuentra segmentada en relación a los rasgos productivos que potencialmente presentan o al coste asociado a su adquisición. Esta segmentación se hace descansar sobre la teoría sociológica de las subculturas de clase de manera que cada una de las tres subculturas diferenciadas presentan rasgos productivos actuales o potenciales marcadamente distintos.

En este sentido, "la subcultura de clase trabajadora se asienta (...) en un estilo de vida estable, rutinaria. La vida gira en torno a

¹⁰⁷ Piore, M.J. "Notes for a Theory of Labor Market Stratification. Incluido en Edwards, R.C., Reich, M. y Gordon, D.M. Labor Market Segmentation. Lexington, Mass. Lexington Books. 1975. Incluido en Toharia, L. Op. cit. 1.983

¹⁰⁸ Piore, M.J. Op. cit. 1.975

¹⁰⁹ Piore, M.J. Op. cit 1.985
Piore, M.J. "Fragments of a Sociological Theory of Wage". American Economic Review. Papers and Proceeding. vol 63. nº 2. Mayo 1.973. Incluido en Piore, M.J. Op. cit. 1.983

¹¹⁰ Piore, M.J. Op. cit. 1.975

una unidad familiar (...). El trabajo se considera como un instrumento para obtener la renta necesaria para mantener a la familia y participar en las actividades del grupo de compañeros (...). La subcultura de la clase trabajadora contrasta con la de la clase media (...). Tanto el trabajo como la educación se consideran, al menos inicialmente, como fines que producen satisfacciones por sí mismos y como un medio de obtener renta. (...) Muchas veces, los amigos (...) proceden del trabajo y esa amistad se basa en intereses profesionales comunes. (...). La subcultura de clase baja (...) tienen un concepto muy personalizado de sí mismo, separado e independiente de una red de relaciones con la familia y con los amigos (...), su vida tiende a estar caracterizada por un esfuerzo por escapar de la rutina" (111).

Los individuos de subcultura baja "se ven a sí mismo usando el trabajo industrial únicamente como un medio a corto plazo para conseguir lo que esperan que sea un fin a largo plazo" (112). Asimilados a los individuos pertenecientes a la subcultura de clase baja se encuentran los jóvenes pertenecientes a la clase trabajadora o a la clase media, durante el periodo de transición de la escuela al trabajo (113) y aquellos colectivos, frecuentemente mujeres, que mantienen un compromiso débil con el mercado de trabajo, los cuales actúan como si tuviesen "un objetivo de ingresos dado; trabajan para conseguir una cantidad fija de dinero (...). Una vez que han alcanzado su objetivo tienden a retirarse del mercado de trabajo" (114).

De esta caracterización sociológica se sigue la vinculación de la clase media hacia la posesión o fácil adquisición de rasgos productivos de carácter general, en la medida en que la educación formal prelaboral muestra una marcada importancia en la caracterización de este colectivo. La importancia de la escuela se debe tanto a la posibilidad de adquirir cualificaciones generales en ella como a que esta centre buena parte de su función en inculcar en los jóvenes unas "características de personalidad 'apropiadas'" (115).

¹¹¹ Piore, M.J. Op. cit. 1.975

¹¹² Sabel, CH. "Los trabajadores marginales en la sociedad industrial". Incluido en Piore, M.J. Op. cit. 1.983

¹¹³ Osterman, P. La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes. Incluido en Piore, M.J. Op. cit. 1.983

¹¹⁴ Piore, M.J. "La determinación de los salarios en los mercados de trabajo de bajas remuneraciones y el papel de la legislación sobre el salario mínimo". Incluido en Piore, M.J. Op. cit. 1.983

¹¹⁵ Osterman, P. "La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes". Incluido en Piore, M.J. Op. cit. 1.983. Citado de Bowles, S. y Gintis, H. Schooling in Capitalist America. Basis Books. 1.976

Por su parte, la subcultura de clase trabajadora, sobre la base de su vida rutinaria y estable, se compatibiliza con la posesión o adquisición de rasgos productivos específicos, en la medida en que estos requieren procesos de formación donde la estabilidad en el empleo es importante.

Por último, la subcultura de clase baja, dada su inestabilidad laboral y la ausencia de compromiso con la educación formal, resulta incompatible con trabajos que impliquen cualquier tipo de rasgo productivo que no sea innato o que no precise de proceso de formación alguno.

La hipótesis del mercado dual de trabajo, por tanto, introduce una segmentación de la oferta de trabajo basada en los rasgos productivos. Dada la fundamentación sociológica y no individual de la misma, se postula una diferenciación profunda y no modificable fácilmente por el individuo.

2.3.3.- Las cadenas de movilidad: De la diferenciación de la oferta y de la demanda a la segmentación del mercado de trabajo.

La hipótesis del mercado dual de trabajo, sobre la base de la introducción de una oferta de trabajo segmentada y una estructura de puestos diferenciada concluye la segmentación del mercado de trabajo. El concepto sobre el que se apoya este nuevo paso es el de cadenas de movilidad.

Este representa "un intento de formalizar la idea intuitiva de que el movimiento socioeconómico de nuestra sociedad no es aleatorio, sino que tiende a producirse a través de canales más o menos regulares" (116).

El concepto de cadena de movilidad encuentra sus antecedentes teóricos en los agrupamientos de puestos (117) y líneas de movilidad interna (118), conceptos ambos que afirman la estrecha vinculación de una serie de puestos de trabajo que comparten bases comunes de tecnología, organización del proceso de producción o normas consuetudinarias (119). Dada la relación de los mencionados conceptos con la hipótesis del mercado interno de trabajo, estos se limitan al ámbito de la empresa. Desde este punto de vista, el concepto de cadenas de movilidad supone la superación de esta limitación en la medida en que incluirán "no solo los puestos de trabajo, sino también otros puntos de importancia social y económica. Así, pues, los ocupantes de un empleo dado tenderá a proceder de una

¹¹⁶ Piore, M.J. Op. cit. 1.975

¹¹⁷ Dunlop, J.T. Op. cit. 1.957

¹¹⁸ Piore, M.J. Op. cit. 1.985

¹¹⁹ Dunlop, J.T. Op. cit. 1.957

limitada gama de escuelas, vecindades y tipos de características familiares" (120).

Las cadenas de movilidad se definen como un conjunto de estaciones, afirmando que el paso de una a otra poseerá algún tipo de coherencia interna. De esta forma, las cadenas de movilidad ligán entre sí características familiares y tipos de escuela con el acceso a determinado tipo de puestos y la movilidad de los individuos desde este a otros sucesivos, a través de su vida laboral.

Los conclusiones relevantes en torno a las cadenas de movilidad se centran en varias afirmaciones.

Primero, no todos los puestos ni todas las condiciones prelaborales se relacionarán entre sí sino que existirán diferentes cadenas de movilidad que unan solo ciertos tipos de estaciones. La consecuencia es que estaciones pertenecientes a diferentes cadenas de movilidad se encontrarán separados de otras por el mismo hecho de pertenecer a una determinada cadena de movilidad y no a otra. Por tanto, el concepto introducido agrupa determinados puestos a la vez que diferencia entre distintos grupos de ellos.

Segundo, la condición de coherencia entre los puestos integrados en una cadena de movilidad son los tipos de procesos de formación que incorporan y, sobre todo, su naturaleza. Las cadenas de movilidad se constituyen en formas de organización del proceso de trabajo, en relación con la economía en su conjunto, que intentan minimizar el coste de los procesos de formación así como la optimización de los mismos.

Tercero, los procesos de formación se definen genéricamente como "un proceso de ajuste entre el individuo y cualquier nuevo entorno en el que entre" (121). Se supone que este proceso implica incurrir en un determinado coste y las cadenas de movilidad tienen la propiedad de agrupar una serie de puestos que, sobre la base de su coherencia formativa, minimizan el mismo.

Cuarto, esta minimización de costes se fundamentará sobre dos bases: la naturaleza de los procesos de formación diferirá en función del tipo de cualificaciones que deba aportar, de forma que la construcción de las cadenas de movilidad sobre una base de coherencia formativa posibilitará un diseño óptimo de dichos procesos; el paso de una estación a otra no implicará la adquisición de nuevas cualificaciones y el olvido de las anteriores sino que las cualificaciones propias de la estación anterior se constituirán en la base necesaria para la adquisición de las requeridas en la estación siguiente.

¹²⁰ Piore, M.J. Op. cit. 1.975

¹²¹ Piore, M.J. Op. cit. 1.975

Quinto, la naturaleza de los procesos de formación será una función de las cualificaciones o rasgos productivos que deba facilitar. Estos, a su vez, dependerán del número de tareas y de la relación existente entre ellas que cada puesto suponga. Como se vio anteriormente, estos parámetros se relacionarán con procesos de formación formales, procesos de formación informales basado en el aprendizaje fortuito automático o con ausencia de procesos de formación.

Sexto, y como consecuencia de lo afirmado en el párrafo inmediatamente anterior, "el determinante subyacente de la división en tipos diferentes de cadenas de movilidad es la estructura de la tecnología" (122), en la medida en que será la tecnología la variable determinante de las diferentes características de los puestos de trabajo desde la óptica de las tareas que incorporan.

Séptimo, recordando la relación de causalidad existente entre el cambio tecnológico y la estabilidad y certidumbre de la demanda de producto así como el supuesto de que las empresas, generalmente, enfrentarán tanto el tramo estable como el inestable de la misma mediante la separación organizativa y tecnológica de la misma, se concluye la posibilidad de observación simultánea de ambos tipos de estructura de empleo dentro de la empresa.

Por tanto, la diferenciación de los puestos introducida por la tecnología y, en último término, por las condiciones de la demanda de producto, la naturaleza de este y las estrategias de la empresa, serán las responsables de la segmentación de la demanda, expresada esta ahora en términos de cadenas de movilidad.

Octavo, se concluye, sobre la base de la triple distinción efectuada sobre los procesos de formación, la existencia de tres tipos básicos de cadenas de movilidad, las cuales se corresponden con los segmentos diferenciados por la hipótesis del mercado dual de trabajo.

De esta forma, las cadenas de movilidad que impliquen procesos de formación formales serán propias del segmento superior primario del mercado de trabajo. A su vez, aquellas en las que subyacen procesos informales de formación se corresponden con el segmento inferior primario y, por último, el segmento secundario integrará cadenas de movilidad donde las cualificaciones utilizadas impliquen la ausencia de procesos de formación.

Por tanto, la segmentación del mercado de trabajo no es sino la segmentación de los puestos de trabajo mediante su agrupación en cadenas de movilidad diferenciadas.

Noveno, y por último, dado que las diferentes cadenas de movilidad se encuentran ancladas sobre estaciones iniciales, de carácter

¹²² Piore, M.J. Op. cit. 1.975

prelaboral, marcadamente diferenciables desde un punto de vista sociológico, cada tipo de oferta de trabajo, sustentada su diferenciación sobre el concepto de subcultura de clase, se corresponderá fundamentalmente con un segmento diferente del mercado de trabajo.

El segmento superior primario se nutrirá de oferentes pertenecientes a la subcultura de clase media en tanto que aquellos pertenecientes a la subcultura de clase trabajadora tenderán a ocupar un puesto dentro del segmento inferior primario. Finalmente, los individuos de subcultura de clase baja así como todo tipo de jóvenes y colectivos marginalmente unidos con el mercado de trabajo centrarán su historia laboral en el segmento secundario del mercado de trabajo.

Aunque la movilidad entre segmentos será posible, esta se verá limitada por la diferenciación efectuada para los diferentes colectivos respecto a sus rasgos productivos iniciales y por el supuesto de que las cualificaciones relevantes para estaciones posteriores a las de entrada, será adquiridas mayoritariamente en el propio proceso de trabajo.

Como conclusión, por tanto, el concepto de cadena de movilidad, mediante la interacción de una oferta y una demanda de trabajo diferenciada, permite afirmar la segmentación del mercado de trabajo.

2.3.4.- La institucionalización de la segmentación del mercado de trabajo

La argumentación desarrollada hasta ahora únicamente explica lo que Piore llama la 'dualidad original' que, en último extremo, y dada la relación afirmada entre cambio tecnológico y capital como factor fijo de producción, se centra en las diferentes consideraciones económicas del trabajo y del capital (123).

A partir de este punto, el enfoque institucionalista fundamenta sus conclusiones sobre la base de "la formación y la interrelación de grupos sociales cohesionados. Esto ocurre en el centro de trabajo donde el grupo de trabajo interactúa con los directivos de la planta en un proceso que genera normas y costumbres y que sanciona su violación" (124).

La construcción de las cadenas de movilidad conduce a la formación de distintos grupos sociales. Estos darán lugar a la segmentación final del mercado de trabajo sobre la base de la observación de diferentes formas de organización, en las que existirán distintos mecanismos de funcionamiento económico conexos entre sí.

¹²³ Piore, M.J. "Dualism as a response to flux and uncertainty". 1.980a. Incluido en Berger, S. y M.J. Piore. Op.cit. 1.980b. Incluido en Toharia, L.. Op. cit. 1.983.

¹²⁴ Doeringer, P.B. y Piore, M.J. Op. cit. 1.985

Son varios los elementos que hay que tener en cuenta para analizar estos procesos y comprender sus resultados en términos de heterogeneidad organizacional.

1) El proceso de interacción social es útil aproximarlo como compuesto únicamente por dos tipos de grupos sociales: los trabajadores y los empresarios.

2) Los empresarios se caracterizan por poseer una conducta maximizadora de sus beneficios. En el contexto que se desarrolla, esto implicará optimizar el uso dado a los diferentes factores de producción.

3) Las consecuencias del punto número dos son también dos: primero, los empresarios financiarán los procesos de formación tendentes a la adquisición de cualificaciones específicas (125), considerando al factor trabajo objeto de estos procesos como un factor de producción cuasi-fijo (126); segundo, organizarán la producción de forma que los factores de producción relativamente más flexibles se enfrenten al tramo de la demanda más inestable, reservando el uso de los factores fijos a satisfacer la demanda estable de producto (127).

4) Los trabajadores estarán dispuestos a financiar sus inversiones en capital humano de carácter general (128). En función del segmento en que se sitúe su puesto de trabajo, presentarán una conducta instrumental (primario superior), consuetudinaria (primario inferior) o autoritaria (secundario) (129). Los trabajadores también adoptarán ciertas decisiones con respecto al riesgo y la incertidumbre económica, con objeto de cubrirse de los mismos.

5) Los grupos sociales considerados desarrollarán sus estrategias condicionados por las restricciones impuestas por el marco económico y tecnológico. Es decir, la segmentación en términos de heterogeneidad de formas de organización tendrá como base la segmentación inicial dictada tanto por la tecnología como por las condiciones económicas.

¹²⁵ Becker, G. Op. cit. 1.983

¹²⁶ Oi, W. Op. cit 1.962

¹²⁷ Piore, M.J. "Dualism as a response to flux and uncertainty". 1.980a. Incluido en Berger, S. y Piore, M.J. op. cit. 1.980. Incluido en Toharia, L. Op. cit. 1.983

¹²⁸ Becker, G.S. Op. cit. 1.983

¹²⁹ Piore, M.J. Op. cit. 1.983

6) En el desarrollo del proceso ocupará un lugar destacado la posibilidad o imposibilidad del desarrollo de la 'costumbre'.

7) La forma organizacional resultado del proceso de interrelación dependerá del valor atribuido a la misma por ambos colectivos.

8) El proceso incorporará factores de conflicto entre los actores de manera que el mismo puede explicarse como una lucha entre los diferentes grupos sociales implicados (130).

2.3.5.- El proceso de institucionalización en el segmento primario inferior: los mercados internos de trabajo

El concepto de mercado interno de trabajo fue originalmente introducido por J.T. Dunlop (131) y desarrollado por P.B. Doeringer (132) y sobre todo por P.B. Doeringer y M.J. Piore (133).

Un mercado interno de trabajo se define como "una unidad administrativa (...) dentro de la cual el precio y la asignación del trabajo son regidos por un conjunto de normas y procedimientos administrativos" (134). Se distingue, claramente del concepto neoclásico de mercado de trabajo, concretándose en una apropiación de funciones que tradicionalmente son realizadas por las fuerzas competitivas del mercado y que ahora, a través de un proceso de institucionalización son internamente realizadas mediante procesos administrativos.

Un mercado interno no es sino la forma en que se organizan las cadenas de movilidad del segmento primario inferior y, por tanto, son la expresión del resultado del proceso de interacción entre los grupos sociales implicados, dadas unas determinadas restricciones tecnológico-económicas.

Como tales cadenas de movilidad, los mercados internos de trabajo consisten en un agrupamiento de diferentes puestos de trabajo unidos por su coherencia formativa, de forma que se alcance la optimización de los procesos de formación.

¹³⁰ Berger, S. y Piore, M.J. Op. cit. 1.980

¹³¹ Dunlop, J.T. "Job Vacancy Measures and Economic Analysis". Incluido en National Bureau of Economic Research. The Measurement and Interpretation of Job Vacancies. 1.966

¹³² Doeringer, P.B. Determinants of the Structure of Industrial Labour Markets". Industrial and Labor Relations Review. Vol 20. Nº 2. 1.967

¹³³ Doeringer, P.B. y Piore, M.J. Op. cit. 1.985

¹³⁴ Doeringer, P.B. y Piore, M.J. Op. cit. 1.985

A pesar de que mercados internos y externos se encuentran significativamente separados, ambos se encuentran conectados a través de los puestos situados en los extremos inferior y superior, los cuales reciben el nombre de puertos de entrada y salida(135).

El resto de los puestos integrados en los mercados internos se encuentran protegidos de la influencia directa de las fuerzas competitivas. Estos son asignados exclusivamente mediante promoción interna, a través del ascenso, que frecuentemente se encuentra vinculado a criterios de antigüedad. La población interna tiene derecho exclusivo sobre estos puestos, gozando de estabilidad y continuidad en sus empleos.

Los puestos de acceso son sensibles a los mercados externos a través de las condiciones de reclutamiento y selección. El proceso de formación inherente a este tipo de cadenas de movilidad se instrumentaliza mediante el paso desde el puesto puesto inmediatamente anterior hacia el siguiente. La estructura salarial responde fundamentalmente a la gestión de la oferta interna con el objetivo de posibilitar el desarrollo de los procesos de formación.

Lo relevante de los mercados internos de trabajo como construcción analítica radica tanto en el hecho de que la asignación y la determinación salarial son regulados por normas administrativas como por la rigidez, en cuanto a su modificación en el tiempo, de estas últimas (136).

El acceso a los puestos de entrada de los mercados internos viene expresado adecuadamente a través del modelo de competencia por los puestos de trabajo (137) en donde los oferentes, ordenados en cuanto a sus características base, van siendo progresivamente reclutados. Los empresarios consideran a estas características base como indicadores del coste de formación asociado a cada trabajador, actuando como minimizadores de costes. La productividad, y por tanto el salario, depende del puesto y no del individuo. Además toda la formación relevante es adquirida en el puesto de trabajo.

Los mercados internos de trabajo son la forma de organización deseada, de acuerdo a la valoración que de los mismos efectúan tanto empresa

¹³⁵ Doeringer, P.B. y Piore, M.J. Op. cit. 1.975

¹³⁶ Piore, M.J. Op. cit. 1.985

¹³⁷ Thurow, L.C. y Lucas, R.E.B. "The American Distribution of Income: A Structural Problem". Joint Economic Committee Print. 92d Congress, 2d session, 1.972. Extractado en Piore, M.J. Op. cit. 1.983
Thurow, L.C. "Generating Inequality". McMillan. 1.976. Extractado en Meixide, A.. El mercado de trabajo y la estructura salarial. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.987

como trabajadores, sobre la base del marco técnico-económico asociado a las cadenas de movilidad propia de este segmento primario inferior.

Este se concreta en la naturaleza de las cualificaciones y de los procesos de formación que las definen. Dentro del segmento primario inferior, los puestos se definían por contener un número limitado de tareas o bien un número más amplio pero escasamente relacionadas entre sí. Las implicaciones para los procesos de formación eran que el aprendizaje tendía a ser fortuito.

De esta forma, este tipo de puestos requieren el concurso de cualificaciones de carácter específico que, como se vio anteriormente, serán financiadas por la empresa, por lo que los trabajadores que ocupan estos puestos "se convierten en algo parecido al capital" (138), al menos desde el punto de vista del empresario y de la planificación de la producción. Los empresarios tendrán incentivos para limitar la rotación de este tipo de trabajadores (139).

Por otra parte, en los procesos de formación fortuitos, las cualificaciones son adquiridas automáticamente en el curso del proceso de formación y a través de procesos informales. Las propias cualificaciones tienen la consideración de hábitos, adquiriéndose a través de mecanismos tales como la imitación y la socialización en el grupo de trabajo (140).

Dado el carácter específico de las cualificaciones, el proceso reseñado se convierte en el más eficiente desde el punto de vista empresarial. Las mismas no son ofrecidas por el mercado y se garantiza que la cantidad de formación suministrada y el contenido de la misma se ajuste exhaustivamente al deseado (141).

La organización de este tipo de formación se realiza mediante el movimiento de los trabajadores a lo largo de una serie de puestos a través de mecanismos de ascenso (142).

Las características mencionadas respecto a los procesos de formación propios de las cualificaciones específicas generan, adicionalmente a la naturaleza de estas, incentivos empresariales para estabilizar el empleo y estructurarlo en la forma propuesta por los agrupamientos de movilidad interna propios de los mercados internos.

¹³⁸ Piore, M.J. Op. cit. 1.980a

¹³⁹ Becker, G. Op. cit. 1.983
Oi, W. Op. cit. 1.962

¹⁴⁰ Piore, M.J. Op. cit. 1.975

¹⁴¹ Piore, M.J. Op. cit. 1.985

¹⁴² Doeringer, P.B. y Piore, M.J. Op. cit. 1.985

Así, la protección de que gozan los mercados internos respecto a las fuerzas competitivas del mercado externo encuentra su fundamentación en posibilitar la transmisión de las cualificaciones desde el titular del puesto hasta el aprendiz, en la medida en que será el titular el único capacitado para realizar dicha transmisión y solo estará dispuesto a ello si esto no implica un riesgo para la continuidad de su empleo (143).

Sobre estas tres bases (minimizar los costes asociados a la rotación de trabajadores sobre los que se ha efectuado inversiones en capital específico, optimizar la organización de procesos de formación de carácter informal y garantizar la transmisión de las cualificaciones específicas) se sustenta la valoración positiva que los empresarios efectúan de los mercados internos como forma de organización propia del segmento primario inferior.

En la medida en que los trabajadores valoren en el mismo sentido este tipo de construcción, los mercados internos de trabajo serán el resultado observado en este segmento del mercado de trabajo.

En este sentido, "los beneficios que reciben los trabajadores de los mercados internos de trabajo parece que se derivan fundamentalmente del aumento de la seguridad de empleo y de las posibilidades de avance existentes dentro de ellos" (144). Adicionalmente, "un segundo factor que eleva el valor de los mercados internos para los trabajadores es la asociación que se hace entre dichos mercados y la equidad y los procedimientos justos" (145).

Los dos elementos de valoración positiva señalados se relacionan estrechamente con un adicional factor explicativo de los mercados internos: la costumbre (146).

La costumbre es "un conjunto de normas no escritas basadas en gran parte de las prácticas pasadas o precedentes" (147) y su formación está relacionada con la estabilidad en el empleo, la formación de grupos estables de trabajo y la importancia de la socialización como mecanismo de aprendizaje.

Dentro de los mercados internos, la costumbre rige las funciones económicas centrales como son la asignación y la determinación salarial.

¹⁴³ Thurow, L.C. y Lucas, R.E.B. Op. cit. 1.972

¹⁴⁴ Doeringer, P.B. y Piore, M.J. Op. cit. 1.985

¹⁴⁵ Doeringer, P.B. y Piore, M.J. Op. cit. 1.985

¹⁴⁶ Doeringer, P.B. y Piore, M.J. Op. cit. 1.985

¹⁴⁷ Doeringer, P.B. y Piore, M.J. Op. cit. 1.985

A través de la acción de determinados grupos, especialmente de los sindicatos, la costumbre tiende hacia la institucionalización (148).

2.3.6.- Los procesos de institucionalización en los segmentos primario superior y secundario

Dentro dentro de la misma línea argumental, el segmento primario superior se caracterizará por la ausencia de mercados internos y esto debido a las propias características de las cadenas de movilidad que le son propias: puestos compuestos por un alto número de tareas relacionadas entre sí.

Las consecuencias de ello será la observación de cualificaciones de carácter general adquiridas a través de procesos formales de formación donde las credenciales educativas ocuparán un lugar central.

Debido a ello, los trabajadores de este segmento "tenderán a concebir y a comprender su trabajo de una forma muy diferente a como lo harán los trabajadores que realizan un número reducido de operaciones limitadas" (149) poseyendo un conocimiento global del trabajo y adquiriendo sus cualificaciones mediante procesos de formación de naturaleza abstracta donde la movilidad será, junto a la educación formal mencionada, el mecanismo más relevante.

Por todas estas razones, los empresarios no tienen incentivos para estructurar este tipo de puestos mediante mercados internos de trabajo a la vez que los trabajadores basan su posición no en su estabilidad sino en sus cualificaciones, que es su elemento relevante en términos de mercado. Dada su alta movilidad, tampoco habrá posibilidades para el desarrollo de la costumbre.

Finalmente, el segmento secundario se podría definir como aquel conjunto de puestos para los que las fuerzas que fomentan los mercados internos son más débiles o inexistentes. "Los aspectos técnicos de los puestos son tales que la reducción de esta (la rotación) tiene poco valor para el empresario (...) (Además), la actitud y los rasgos demográficos de la mano de obra secundaria pueden ser tales que los trabajadores conceden poco valor a la seguridad de empleo en determinadas empresas" (150).

En un sentido estricto, los procesos de institucionalización en estos segmentos serán débiles o no existirán, en contraste con lo concluido respecto al segmento primario inferior. Ambos segmentos se definirán por la rotación (primario superior) y la inestabilidad laboral (secundario).

¹⁴⁸ Piore, M.J. Op. cit. 1.973

¹⁴⁹ Piore, M.J. Op. cit. 1.983

¹⁵⁰ Doeringer, P.B. y Piore, M.J. Op. cit. 1.985

2.3.7.- La diferenciación estratégica de trabajadores y empresarios: la posibilidad del conflicto

Enlazando brevemente con puntos argumentales anteriores, el enfoque segmentarista propio de la escuela institucionalista propone la existencia de dos niveles explicativos respecto a la segmentación del mercado de trabajo.

Se afirma la existencia de una segmentación inicial, la cual vendrá explicada por factores técnicos y económicos. Fundamentalmente las características del producto y de su demanda influirán sobre la elección tecnológica de la empresa y, por tanto, sobre el grado de división existente en los diferentes puestos de trabajo y la concreta combinación de los mismos.

Sin embargo, estos factores no determinarán completamente el grado y tipo de segmentación existente sino que, como afirman ciertos autores (151) únicamente delimitan el marco inicial o ámbito de posibilidades dentro del cual, a través de la relación entre los distintos grupos sociales implicados, se concretará la segmentación final.

En línea con el pensamiento anterior, la segmentación se expresará a través de la diferenciación existente en cuanto a formas de organización del proceso de trabajo dentro del mercado de trabajo.

Estas diferentes formas de organización serán consecuencia de la interacción de las estrategias de los dos grupos distinguidos en el análisis y, a diferencia de lo que se puede desprender de lo hasta ahora expuesto, esta interacción puede implicar una forma conflictiva de resolución en la medida en que ambas estrategias se definan como contrapuestas.

De esta forma y en relación con los diferentes segmentos del mercado de trabajo, los empresarios mantienen ciertos criterios en cuanto a su deseabilidad, lo cual resulta relevante teniendo en cuenta la detentación por parte de los mismos de un cierto poder discrecional en cuanto a la elección de la combinación concreta de formas organizativas de la producción.

En este sentido se afirma que, para las empresas, los trabajadores secundarios "son atractivos (...) porque pueden utilizarse con una mayor flexibilidad.(...) apenas tienen poder para oponerse a las decisiones de la dirección" (152). Sin embargo, los trabajadores secundarios se

¹⁵¹ Villa, P. "La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.990

¹⁵² Osterman, P. "Los mercados internos de trabajo de los empleados". Incluido en Osterman, P. Los mercados
(Nota a pie Página - Continuación)

caracterizan por mostrar una escasa lealtad hacia la empresa e incurrir en una gran inestabilidad en el trabajo. Junto a estos inconvenientes, la organización de un sector secundario requiere la existencia de una adecuada oferta de trabajo secundaria.

En cuanto a los trabajadores propios del segmento primario superior se afirma que los mismos "no gustan porque son propensos a la escasez de cualificaciones y a acusadas variaciones salariales (...) no pueden regular (las empresas) la disponibilidad de mano de obra cualificada y (...) la considerable movilidad existente" (153).

Por último, los mercados internos de trabajo característicos del segmento primario inferior, si bien evitan algunos de los inconvenientes señalados para los otros dos tipos de organizaciones (inestabilidad, escasez, dependencia respecto al mercado) implican, mediante el desarrollo de la costumbre, un factor de rigidez dentro de la organización del proceso de producción, dificultando la adaptación flexible de la empresa en contexto de variabilidad económica (154).

Frente a estos planteamientos empresariales, las estrategias de los trabajadores pueden sintetizarse como intentando cubrirse del riesgo inherente a la actividad económica objetivo al que respondería la progresiva rigidificación de los mercados internos. En este sentido, estos serían utilizados por los trabajadores como medio de imponer "al empleador los esfuerzos realizados por ciertos grupos para escapar de su posición como factor residual y asegurar sus puestos. En este caso se tiende a relacionar la dualidad con la organización y actividades sindicales que imponen directamente restricciones al empleador a través de la actividad colectiva en el lugar de trabajo o a través del proceso legislativo y político" (155).

De todo ello se desprende una explicación de la segmentación basada en los esfuerzos de los empresarios por introducir flexibilidad en la organización del proceso de producción, como respuesta a la rigidificación inducida por los trabajadores y sus organizaciones sindicales a través de los mercados internos de trabajo. Este intento de flexibilización se realizará a través fundamentalmente de la estructuración de puestos secundarios e incluso pertenecientes al segmento superior, siempre restringido por el balance de ventajas e inconvenientes que estos subsistemas de empleo (156) suponen.

(Nota a pie Página - Continuación)

internos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.988

¹⁵³ Osterman, P. Op. cit. 1.988

¹⁵⁴ Doeringer, P.B. y Piore, M.J. Op. cit. 1.985

¹⁵⁵ Piore, M.J. Op. cit. 1.980a

¹⁵⁶ Osterman, P. Op. cit. 1.988

2.4.- La teoría marxista de la segmentación

2.4.1.- Introducción.

Desde un punto de vista marxista, el capital es una relación social. Concretamente "el capital es una organización específica de los medios naturales de la producción, que arroja un beneficio en dinero solo porque mantiene una división de la sociedad en una parte totalmente desposeída y miserable y una parte que lo posee todo" (157).

Esta idea encuentra su justificación en la propia naturaleza del trabajo humano "acción deliberada, guiada por la inteligencia" (158) que posee la característica de permitir la desvinculación entre su concepción y su ejecución de forma que "la idea tal y como es concebida por uno puede ser ejecutada por otro. La fuerza motriz del trabajo continúa siendo la conciencia humana, pero la unidad entre los dos puede romperse en el individuo y ser restablecida en el grupo, en el lugar de trabajo, en la comunidad, en la sociedad en su conjunto" (159).

De esta forma, el trabajo o el proceso de trabajo, en cuanto humano, es susceptible de ser organizado a través de diferentes formas sociales y el capitalismo no respondería sino a una de las posibles concreciones, centrándose su caracterización fundamental en la necesidad de compra-venta de fuerza de trabajo (160).

Sobre la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo se sustenta la teoría económica marxista relativa al mercado de trabajo. El concepto de fuerza de trabajo es definido como "el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole" (161). Sin embargo, el trabajo "es una propiedad inalienable del individuo humano. Los músculos y el cerebro no se pueden separar de las personas que lo poseen; nadie puede entregar a otra persona su propia capacidad de trabajar, por muy alto que sea el precio que

¹⁵⁷ Ureña, E.M. "Karl Marx economista. Lo que Marx realmente quiso decir". Editorial Tecnos. 1.977

¹⁵⁸ Braverman, H. "Labor and Monopoly Capital: the Degradation of Work in the Twentieth Century". Monthly Review Press. Capítulo 1 incluido en Toharia, L. Op. cit. 1.983

¹⁵⁹ Braverman, H. Op. cit. 1.974

¹⁶⁰ Braverman, H. Op. cit. 1.974

¹⁶¹ Marx, K. "El Capital". Libro primero. Volumen 1. Siglo XXI de España Editores. Decimoquinta edición. 1.984

ésta dispuesta a pagar, como tampoco se puede comer, dormir o realizar actos sexuales por otra persona" (162).

Lo que compra en el empresario en el mercado de trabajo no es sino una determinada cantidad de fuerza de trabajo. Sin embargo lo que efectivamente necesita incorporar al proceso de producción es trabajo. Por tanto, el empresario, una vez adquirida una cierta cantidad de fuerza de trabajo debe garantizarse la extracción a partir de ella de un factor de producción llamado trabajo.

Además, el empresario intentará maximizar la cantidad de trabajo extraída a partir de una cantidad dada de fuerza de trabajo, en la medida en que el trabajo es el único principio de riqueza o de valor, por lo que el beneficio se deriva únicamente del trabajo (163).

Por tanto, se puede redefinir el capitalismo como aquella concreta forma de relación social que permite la retención por parte de una clase social, los capitalistas, del incremento de valor generado por el trabajo de la otra, los trabajadores. De aquí se derivaría la afirmación de la inmoralidad del sistema capitalista (164).

El empresario obtendrá plusvalía mediante la extracción de trabajo a partir de fuerza de trabajo cuando sea capaz de prolongar la misma más allá del tiempo necesario para pagar su reproducción (165) y la retención de este valor adicional se basará fundamentalmente en la propiedad privada de los medios de producción así como en las garantías establecidas en el contrato de trabajo (166).

Sin embargo, ambos factores no pueden garantizar totalmente, por sí solos, la adecuada extracción de trabajo a partir de fuerza de trabajo, encontrándose aquí la razón por la que los empresarios deben controlar el proceso de trabajo. El aspecto crucial se centra en que este proceso, dada la enajenación a la que es sometido el trabajador respecto al producto de su trabajo, se caracterizará por poseer un contenido marcadamente conflictivo, canalizando la lucha de clases en el lugar de trabajo.

¹⁶² Braverman, H. Op. cit. 1.974

¹⁶³ Ureña, E.M. Op. cit. 1.977

¹⁶⁴ Ureña, E.M. Op. cit. 1.977

¹⁶⁵ Braverman, H. Op. cit. 1.977

¹⁶⁶ Castillo Mendoza, C.A. "Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión". Revista Sociología del Trabajo. Nº 9. Primavera 1.990

2.4.2.- Los mecanismos de control

R. Edwards define el control como "la capacidad de los capitalistas y/o de los directivos para conseguir de los trabajadores la conducta laboral deseada" (167) y el mismo contendría fundamentalmente tres elementos: dirección, evaluación y disciplina.

Mediante la dirección el empresario se garantiza la gestión del proceso de trabajo. A través del contenido de la evaluación, el empresario supervisa y evalúa el concreto desarrollo del proceso de trabajo y mediante los contenidos disciplinarios se posibilita para premiar o castigar los comportamientos observados en los trabajadores en relación al trabajo.

Desde una perspectiva más amplia (168), el elemento relevante sería el conjunto de las relaciones laborales, de las cuales el problema del control no sería sino una parte junto a los aspectos distributivos, de flexibilidad y de disponibilidad de la mano de obra. Para el desarrollo de las relaciones laborales deseadas, el empresario dispondría de toda una serie de instrumentos, entre los cuales los más relevantes serían la tecnología, el diseño organizativo, la estructura de retribuciones y el conjunto de normas contractuales y legales (169).

Lo relevante de los mecanismos de control o de las relaciones laborales, es que se instrumentan como respuesta a la existencia de un determinado tipo de conflicto. En la medida en que "el conflicto en el proceso de trabajo se produce en circunstancias históricas definidas o, lo que es lo mismo, dentro de un contexto económico y social específico" (170), los diferentes tipos de mecanismos de control y su evolución responden a las distintas fases por las que ha pasado el capitalismo en relación con el proceso de su desarrollo (171).

¹⁶⁷ Edwards, R. "Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in America". Basic Books. 1.979. Extracto incluido en Toharia, L. Op. cit. 1.983

¹⁶⁸ Recio, A. "Trabajadores desiguales". Mientras tanto. Nº 30-31. 1.987

¹⁶⁹ Hyman, R. "Relaciones industriales. Una introducción marxista". H. Blume Ediciones. 1.981

¹⁷⁰ Edwards, R. Op. cit. 1.979

¹⁷¹ Reich, M., Gordon, D.M. y Edwards, R. "A Theory of Labor Market Segmentation". American Economic Review. Mayo 1.973

Siguiendo a R. Edwards (172) se distingue entre mecanismos de control simple y estructurales. Los primeros se corresponden con la fase inicial del capitalista como modo de producción, en la cual las empresas se caracterizaban por su pequeño tamaño y por actuar dentro de un contexto de comportamiento competitivo. Los segundos se vinculan al denominado capitalismo monopolístico, donde el rasgo fundamental es el gran tamaño de las empresas, junto al incremento de su escala de producción y su control sobre el mercado. Dentro de los mecanismos estructurales de control se distingue entre los mecanismos técnicos y los burocráticos.

En los mecanismos de control simple, "los patronos ejercían el poder personalmente (...). Tenían un interés directo en convertir la fuerza de trabajo y combinaban tanto los incentivos como las sanciones" (173).

Con el aumento en el volumen de producción y la especialización empresarial en métodos encaminados a la masificación y estandarización de la misma, las necesidades de control se incrementaron a la vez que el control simple se mostró progresivamente más ineficiente. El incremento del tamaño de la planta implicó también el aumento en el tamaño de las plantillas lo que implicó un incremento en la conflictividad del proceso de trabajo. "Los trabajadores lucharon contra sus jefes por el control del proceso real de producción" (174). La respuesta empresarial consistió en la instauración de mecanismos de control técnicos, basados en la propia naturaleza física del proceso de producción y donde la cadena de montaje se convirtió en todo un ejemplo paradigmático.

Sin embargo, el control simple incrementaba la cohesión de los trabajadores como grupo, en la medida en que todos ellos compartían una misma experiencia laboral. De nuevo, ante esta situación, la estrategia empresarial consistió en una nueva modificación en los mecanismos de control aplicados, siendo sustituido el control técnico por el control burocrático el cual "se basa en el principio de insertar el control dentro de la estructura social o de las relaciones sociales existentes en el lugar de trabajo" (175).

Según el enfoque marxista, el control burocrático se concreta en los mercados internos de trabajo. Las características propias de las grandes empresas monopolísticas, preocupadas por el control de los elementos generadores de riesgo en relación con su actividad económica junto a las peculiaridades conocidas de los mercados internos, explican esta conclusión. De esta forma, los mercados internos de trabajo serían introducidos por los empresarios, con la aceptación de las organizaciones sindicales,

¹⁷² Edwards, R. Op. cit. 1.979

¹⁷³ Edwards, R. Op. cit. 1.979

¹⁷⁴ Edwards, R. Op. cit. 1.979

¹⁷⁵ Edwards, R. Op. cit. 1.979

materializando a través del proceso de institucionalización normativo, la esencia del modo de control burocrático (176).

Una afirmación relevante reside en que este proceso de desarrollo dista mucho de estar uniformemente distribuido entre el conjunto de las empresas. Muy al contrario "la producción capitalista ha evolucionado desigualmente; algunos sectores se han desarrollado mucho más deprisa que otros" (177). Esto posibilita el hecho de que todos y cada uno de los mecanismos de control mencionados pueden ser observados simultáneamente en un momento del tiempo. Se concluye, por tanto, la diferenciación en los mecanismos de control dentro de una determinada estructura industrial.

2.4.3.- De la diferenciación de los mecanismos de control a la segmentación del mercado de trabajo

Los cambios en los mecanismos de control implican igualmente cambios en los rasgos y características exigidas a los trabajadores por parte de los empresarios (178). Sobre esta base, la teoría marxista fundamenta la existencia de un mercado dual de trabajo en donde la variable que explica la diferenciación entre el segmento primario y el secundario es la estabilidad.

El control burocrático persigue la estabilidad en los trabajadores como rasgo fundamental, a través del premio de determinadas conductas que implican un comportamiento adecuado en los términos de este mecanismo de control. De esta forma, las empresas que poseen controles burocráticos valorarán positivamente algunas de las siguientes conductas: orientación hacia las normas, hábitos de predicibilidad y seguridad y/o internalización de los objetivos y valores de la empresa (179). Dada la vinculación existente entre segmento primario y estabilidad en el empleo, las empresas, puestos de trabajo y trabajadores integrados en este segmento se caracterizan por poseer o estar sometidos a mecanismos de control burocráticos.

¹⁷⁶ Edwards, R. "The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure". Incluido en Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D. Labor Market Segmentation. Lexington Books. 1.975. Incluido en Toharia, L. Op. cit. 1.983

¹⁷⁷ Edwards, R. Op. cit. 1.979

¹⁷⁸ Edwards, R. Op. cit. 1.975

¹⁷⁹ Edwards, R. "Características individuales e incentivos organizativos: ¿ Que factores definen a un 'buen trabajador'?". Incluido en Meixide, A. El mercado de trabajo y la estructura salarial. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.987

Frente a esto, el segmento secundario se caracteriza por su inestabilidad. Los puestos integrados en este segmento poseerán un alto grado de rotación. La estabilidad laboral no es un rasgo valorado empresarialmente. En estos puestos, no se desarrollarán controles de tipo burocrático sino que imperarán mecanismos de control simple.

La asignación de cada tipo de trabajador a cada tipo de puesto se efectuará mediante los rasgos productivos y las características básicas exhibidos por los distintos colectivos, dependiendo estas de las diferentes oportunidades de trabajo asociadas y las distintas experiencias de socialización en el puesto de trabajo, destacándose la especial vinculación de ciertos colectivos -mujeres, jóvenes, minorías étnicas...- hacia los empleos secundarios, sobre la base de su inestable relación con el mercado de trabajo.

Como conclusión, por tanto, "las relaciones sociales de la empresa -sobre todo, el 'sistema de control'- determinan la estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo. Las diferencias entre la forma de control de las empresas supone diferencias entre las características que buscan los empleadores en los trabajadores, entre la forma en que responden los trabajadores o son socializados en esos trabajos y, finalmente, entre las oportunidades del mercado de trabajo que tienen los diferentes trabajadores" (180).

2.4.4.- Elementos adicionales dentro de la teoría marxista de la segmentación del mercado de trabajo

Hasta aquí, la explicación dada a la segmentación del mercado de trabajo descansa exclusivamente sobre la propia naturaleza económica del capital. En este sentido, a partir de la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo se deriva la necesidad de extraer el uno a partir del otro como medio de generar plusvalía, lo cual exige la implementación de algún tipo de mecanismo de control por parte del empresario. La diferenciación en cuanto a formas de control, reflejada en términos de rasgos buscados en los trabajadores, será la causa básica de la segmentación.

Sin embargo, dentro de la literatura marxista revisada es posible distinguir dos elementos adicionales que intervienen en el proceso que conduce a la segmentación. Se trata de lo que se viene denominando 'marco económico-técnico', por una parte, y de la concreta interacción de las acciones y estrategias tanto de empleadores como de empleados.

2.4.4.1.- El marco económico-técnico

A través de la asociación de los diferentes modos de control ejercidos con distintos tipos de empresas, características de las sucesivas etapas del desarrollo del modo de producción capitalista, queda ya claro el papel subyacente jugado por ciertas variables económicas. De esta forma, el tamaño de las unidades de producción así como su comportamiento

¹⁸⁰ Edwards, R. Op. cit. 1.975

en el mercado de productos (181), por una parte, y la caracterización de la tecnología utilizada -intensiva en capital o en trabajo- así como el grado de estabilidad de la demanda de producto (182), por otra, al jugar un papel determinante en cuanto al tipo de control observado, se convierten en variables explicativas de la posterior segmentación generada.

Otros autores (183) conceden importancia a parámetros tales como el tipo de producto, el tipo de mercado, el nivel de conocimiento tecnológico y, en general, los cambios producidos en el contexto económico global (cambios estructurales y coyunturales en palabras del autor citado).

En cuanto a la tecnología es considerada en un doble nivel. Según un primer papel, la tecnología sería utilizada por los empresarios como un instrumento más (184), orientado a la necesaria extracción y generación de plusvalía. Desde la segunda óptica, la tecnología interviene en el proceso de elección del propio modelo de control, en la medida en que, considerando el sistema económico desde una perspectiva dual (185), el núcleo de la economía -las empresas correspondientes al capitalismo monopolístico- tendría acceso a unos modos tecnológicos diferentes a los que caracterizan al sector periférico -las empresas correspondientes al capitalismo competitivo- (186).

De esta forma, también desde una aproximación marxista a la hipótesis de la segmentación del mercado de trabajo es posible concluir que el marco técnico-económico juega un papel inicial en el proceso de segmentación, aunque ahora este está marcadamente subordinado con respecto al concepto de mecanismos de control.

2.4.4.2.- La interacción de acciones y estrategias de trabajadores y empresarios.

Hasta ahora toda la argumentación hace referencia a las acciones emprendidas por los empresarios. Sin embargo, de cara a completar la visión marxista de la segmentación, es necesario matizar la actuación de este tipo de agentes e introducir a los trabajadores como colectivo que también interviene en el proceso.

Los empresarios no se limitan a responder pasiva y neutralmente respecto a las condiciones técnico-económicas que anteriormente hemos

¹⁸¹ Edwards, R. Op. cit. 1.979

¹⁸² Reich, M., Gordon, D. y Edwards, R. Op. cit. 1.973

¹⁸³ Recio, A. Op. cit. 1.987

¹⁸⁴ Castillo, C.A . Op. cit. 1.990

¹⁸⁵ Averitt, R. Op. cit. 1.967

¹⁸⁶ Reich, M., Gordon, D. y Edwards, R. Op. cit. 1.973

definido como subyacentes al proceso. Aún cuando afirmemos, provisionalmente, que son estas variables las únicas que intervienen en la citada elección, en la medida en que se afirma que las empresas pueden organizar su producción para operar tanto frente al tramo estable como al inestable de la demanda de producto, es decir, para operar tanto dentro del núcleo como de la periferia del sistema económico y se admita que en esta organización de la producción los empresarios poseen un determinado grado de discrecionalidad (187), se debe concluir el hecho de que los mecanismos de control no le vienen determinados al empresario sino que estos deciden estratégicamente entre diferentes combinaciones de los mismos.

Los objetivos estratégicos de los empresarios respecto a los trabajadores parece que se definen adecuadamente a través de 'dividir y vencer' (188) respondiendo los sucesivos mecanismos de control al objetivo de debilitar la oposición de los trabajadores y de sus sindicatos como instituciones representativas, como modo de realización del propio control.

Frente a este posicionamiento estratégico, y dado el contexto de conflicto y lucha de clases propio de la teoría marxista, "la resistencia obrera juega un importante papel, aunque su capacidad de acción está institucionalmente limitada por las prerrogativas de que goza la propiedad capitalista" (189).

Esto conduce hacia la consideración del lugar de trabajo como "un espacio social necesariamente conflictivo" (190).

¹⁸⁷ En palabras de Albert Recio "Desde la perspectiva de Osterman, que en buena parte asumimos, las políticas empresariales se caracterizan por la combinación de los subsistemas de empleo utilizados en base a combinaciones adecuadas de los elementos citados anteriormente (tecnología, organización...). De ahí que las condiciones de empleo que se ofrecen a los trabajadores estén determinadas de forma importante por las decisiones estratégicas de los empleadores". Recio, A. Op. cit. 1.987

¹⁸⁸ Este argumento es ampliamente repetido en la literatura revisada. En este sentido se expresan Reich, M., Gordon, D. y Edwards, R. Op. cit. 1.973. Recio, A. Op. cit. 1.987 y se deduce de Edwards, R. Op. cit. 1.975 y 1.979. Análisis históricos en este sentido son Jacoby, S.M. El desarrollo de los mercados internos de trabajo en las empresas industriales americanas. Incluido en Osterman, P. Op. cit. 1.988 y Gordon, D., Edwards, R. y Reich, M. "Trabajo segmentado, trabajadores divididos". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

¹⁸⁹ Recio, A. Op. cit. 1.987

¹⁹⁰ Castillo, C.A . Op. cit. 1.990

La acción de los trabajadores se puede sintetizar como dirigida hacia la resistencia y el cuestionamiento de la legitimidad de la autoridad del empresario sobre el proceso de trabajo (191) y en términos prácticos ha tendido hacia el potenciamiento del desarrollo de los mercados internos de trabajo con "la voluntad de reducir el margen de discrecionalidad de los empresarios como medio de aumentar autonomía y poder obrero" (192).

De esta forma, se puede concluir que la segmentación del mercado de trabajo, desde una perspectiva marxista, vendrá determinada por los distintos mecanismos de control desarrollados empresarialmente, sobre la base de un determinado marco económico-técnico. La resolución concreta del conflicto de clases existente en el lugar de trabajo actuará adicionalmente, explicando la segmentación observada.

Aún existiendo marcadas diferencias respecto al enfoque institucionalista, sobre todo en el orden de la fundamentación ideológica, ambas aproximaciones a la hipótesis de la segmentación no deben considerarse como irremediabilmente alejadas.

En este sentido, ambas aportaciones concluyen la segmentación del mercado de trabajo a partir de la existencia de una oferta y de una demanda diferenciada. Por lo que respecta a la oferta, esta se encuentra inicialmente diferenciada por motivaciones prelaborales, las cuales se ven posteriormente acentuadas a través de una experiencia laboral marcadamente distinta. Por el lado de la demanda, serán las motivaciones técnico-económicas las que expliquen la existencia de una estructura de puestos diferenciada. Ambas afirmaciones conducen en los dos modelos hacia una segmentación inicial, en la medida en que las circunstancias que dirigen la asignación de los trabajadores hacia una tipo de puesto y no otro tienden a ser perpetuadas en el puesto de trabajo antes que a posibilitar su modificación.

Sin embargo, esta segmentación inicial no adquirirá su forma última hasta que trabajadores y empresarios, en el propio centro de trabajo, interaccionen sus estrategias y acciones a través de un proceso de mutuo condicionamiento.

2.5.- La aportación inicial de la "Escuela de Cambridge" y el enfoque sintético de la segmentación en el mercado de trabajo

2.5.1.- Introducción.

El último de los enfoques teóricos considerado respecto a la hipótesis de la segmentación del mercado de trabajo es el denominado enfoque sintético.

¹⁹¹ Castillo, C.A . Op. cit. 1.990

¹⁹² Recio, A. Op. cit. 1.987

Este tiene su origen en las aportaciones iniciales efectuadas por la llamada "Escuela de Cambridge" (193), cuyos posteriores trabajos concluyen en la formulación de una visión alternativa respecto a la hipótesis segmentarista habitual. Parte de la afirmación de que las distintas aproximaciones teóricas no neoclásicas (institucionalista y marxista) lejos de ser incompatibles resultan complementarias por lo que, junto a la propia aportación efectuada por la misma, todas deben integrarse explicativamente en un marco teórico más amplio al hasta ahora postulado.

2.5.2.- La aportación de la Escuela de Cambridge

Este nuevo enfoque parte de la crítica del relativo descuido y menor atención prestada al lado de la oferta en cuanto a la explicación de la segmentación del mercado de trabajo. En este sentido, la aproximación neoclásica considera a las variables que se encuentran detrás de este lado de la explicación como exógenas. En cuanto a las teorías no neoclásicas, aún endogeneizando ciertas variables situadas en la oferta del mercado de trabajo, se considera que el desarrollo de las mismas dista mucho de ser suficiente.

La aportación de la Escuela de Cambridge se centrará sobre el papel jugado por los trabajadores y sus formas organizativas dentro del proceso de segmentación del mercado de trabajo, como forma de desarrollar la hipótesis segmentarista por el lado de la oferta del mercado.

Aunque hay que afirmar que la oferta de trabajo no es ajena a los enfoques institucionalista y marxista expuestos anteriormente, tanto en su dimensión pre-laboral como posteriormente reconociendo un cierto papel a los trabajadores en el determinación del proceso, debe reconocerse que la nueva perspectiva ofrecida por la Escuela de Cambridge introduce y desarrolla elementos explicativos que quizás hasta ahora no habían sido adecuadamente acentuados.

Las líneas fundamentales de la nueva argumentación nos sitúan en un contexto de "continua lucha entre capitalistas y trabajadores en el ámbito industrial, sobre salarios y control de la producción" (194). Para ello, los trabajadores, individual o a través de sus organizaciones, persiguen la posesión de una cierta posición negociadora sobre la cual oponerse a los empresarios en cuanto al objetivo genérico del control del proceso de trabajo.

El poder de negociación de los trabajadores y sus organizaciones se basa tanto en su control interno sobre el proceso de producción como

¹⁹³ Villa, P. "La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.990

¹⁹⁴ Rubery, J. "Structured Labour markets, worker organisation and low pay". Cambridge Journal of Economics. vol 2. nº 1. 1.978

sobre su control externo sobre la oferta de trabajo, como medios de limitar la competencia a la que potencialmente se ven sometidos y que constituye el factor de debilidad fundamental al que deben enfrentarse. El control sobre el proceso de producción se centra en sus cualificaciones, en la medida en que estas existan, sean relevantes para la producción y no sean fácilmente sustituibles. Su control de la oferta de trabajo se fundamenta, al margen de las cualificaciones, en limitar su grado de sustituibilidad externa.

En este contexto, y en contraposición, se supone un proceso de desarrollo del sistema capitalista caracterizado por la tendencia hacia la imposición del capitalismo monopolístico (195). Este proceso, impulsado por el cambio tecnológico y la incorporación de nuevas formas de organización del trabajo implica, como consecuencias más relevantes, la "relativa homogeneización de la fuerza de trabajo y la intercambiabilidad de personas y funciones" (196), así como la generación de nuevos colectivos dentro de la oferta de trabajo, en la medida en que este desarrollo también se afirma caracterizado por desplazar segmentos de mano de obra, inicialmente situados al margen de la oferta de trabajo estable, integrándolos en la misma (197).

La consecuencia de ello no será sino el debilitamiento de la base sobre la que se sustenta la posición de negociación de los trabajadores organizados debido al aumento de su grado de sustituibilidad tanto interna como externamente.

Este resultado "puede inducir acciones defensivas por parte de los trabajadores tendentes a estratificar la fuerza de trabajo, controlar la entrada a las ocupaciones y mantener su status cualificativo más allá de que estas divisiones cualificativas hayan llegado a ser irrelevantes" (198).

En este sentido la asociación de los mercados internos de trabajo con el desarrollo del capitalismo monopolístico, lejos de ser interpretado como muestra del éxito de los empresarios capitalistas por imponer nuevos métodos de control es analizado como reacción instrumental de los trabajadores para oponerse al paulatino debilitamiento de su posición dentro del proceso de producción.

Adicionalmente, y en relación con el debilitamiento externo, el mantenimiento de una cierta posición negociadora puede pasar por estrategias tendentes a su estratificación a través de "la limitación de la

¹⁹⁵ Conclusión a la que llega Rubery, J. sobre la base del trabajo de Braverman, H. Op. cit. 1.974

¹⁹⁶ Rubery, J. Op. cit. 1.978

¹⁹⁷ Rubery, J. Op. cit. 1.978

¹⁹⁸ Rubery, J. Op. cit. 1.978

oferta de nuevos tipos de trabajo como mujeres e inmigrantes. Mas importante, los trabajadores organizarán controles a la entrada a una ocupación, empresa o industria. Semejante control debe ser en detrimento de los grupos excluidos del sector organizado, reduciendo su movilidad incrementando la competencia en el mercado de trabajo externo" (199).

Todo esto lleva hasta la conclusión de que las estrategias y acciones desarrolladas por los trabajadores y sus organizaciones, aunque definidas como reacción ante determinados estímulos previos, se definen por generar segmentación en el mercado de trabajo.

Por otra parte, dentro de este enfoque se destaca el hecho de que "los sindicatos se organizan a partir de las condiciones de producción en las que actúan. Las condiciones económicas, tecnológicas y de mercado de las empresas y de los sectores industriales en los que se encuentra el trabajo afectan poderosamente a la organización, el poder y la estrategia de los sindicatos" (200). Así, los sindicatos no son contemplados como instituciones actuando en el vacío sino que se insertan dentro de unas concretas coordenadas económico-técnicas con las que interactúan.

Dentro de esta última línea argumental se destaca la relevancia que elementos tales como el poder de mercado, la escala de producción, la naturaleza del producto, los modos técnicos utilizados, la forma en que se organiza tanto el proceso de producción como el de trabajo y la estructura sectorial tienen sobre la organización de los trabajadores, sus formas y comportamientos, así como sobre la interacción de estos con los empresarios a través de la configuración de un determinado marco de relaciones industriales (201).

Una última aportación del enfoque propio de la Escuela de Cambridge se centra en la superación de la perspectiva estática que caracterizaría la visión que, sobre la segmentación del mercado de trabajo, poseen los enfoques anteriores.

Desde este nuevo punto de vista, la segmentación del mercado de trabajo se contempla como un proceso continuo de estructuración. El proceso de desarrollo del capitalismo monopolístico crea nuevas ocupaciones y hace desaparecer otras distintas, genera nuevas cualificaciones y convierte en obsoletas a otras. Implica trasvase de trabajadores desde unos sectores a otros. Todo esto crea un estado de desarrollo desigual entre sectores, empresas, trabajadores. Afecta en diferente forma a diferentes

¹⁹⁹ Rubery, J. Op. cit. 1.978

²⁰⁰ Villa, P. Op. cit. 1.990

²⁰¹ Elbaum, B. y Wilkinson, F. "Industrial relations and uneven development: a comparative study of the American and British steel industries". Cambridge Journal of Economics. Vol 3. Nº 3. 1.979
Villa, P. Op. cit. 1.990

empresarios y a diferentes organizaciones sindicales que se relacionarán de forma muy distinta al pasar de un caso a otro. A su vez es un proceso dinámico en el sentido de que las causas de la segmentación no actúan de una vez para siempre sino que están inmersas dentro de un proceso continuo. "Semejante análisis admitiría la posibilidad de una totalidad continua de matices de segmentación a través de industrias, ocupaciones y sectores, en línea con el complejo modelo de desarrollo de la estructura económica y de la estructura de los sindicatos" (202).

2.5.3.- La síntesis teórica como nueva formulación de la segmentación en el mercado de trabajo

A pesar de no ser absolutamente novedosa la idea de la no mutua exclusión explicativa a las teorías segmentaristas no neoclásicas (203), su explicitación se encuentra íntimamente relacionada con los trabajos desarrollados por autores vinculados a la Escuela de Cambridge. En este sentido se mantiene que "la segmentación requiere explicaciones multi-causales, y (...) las diferentes hipótesis explicativas -basadas en la estructura de la tecnología, los mercados de productos, el control del proceso de trabajo y las condiciones de la oferta de trabajo- son complementarias más que rivales" (204).

Continuando la aportación inicial de la Escuela de Cambridge la segmentación se concibe como un proceso continuo cuyos rasgos más significativos se concentran en su carácter dinámico y en la constante interacción de los diferentes elementos explicativos. Se diferencia entre distintos planos dentro del citado proceso. Por una parte, variables económicas y tecnológicas como determinantes de un marco inicial. Por otra, los diferentes agentes implicados en las relaciones sociales de la

²⁰² Rubery, J. Op. cit. 1.978

²⁰³ Por ejemplo Piore, M.J. afirma "Estos microestudios concretos lo que revelan en conjunto es la existencia de una inmensa variedad, tanto de disposiciones institucionales que separan el empleo seguro del inseguro como de tipo de trabajadores que se encuentran para aceptar los puestos inseguros. También parece que sugieren que las diferentes teorías del dualismo no se excluyen mutuamente. Su poder explicativo varía de una situación a otra, pero se pueden encontrar ejemplos en los que funciona cada una de ellas; algunas veces, funcionan juntas y se refuerzan mutuamente". Piore, M.J. Dualism as a response to flux and uncertainty. 1.980a. Incluido en Berger, S. y Piore, M.J. Dualism and Discontinuity in Industrial Societies. Cambridge University Press. 1.980

²⁰⁴ Rubery, J. y Wilkinson, F. "Outwork and Segmented Labour Markets". Incluido en Wilkinson, F. The Dynamics of Labour Market Segmentation. Academic Press. 1.981. La cita es recogida en Villa, P. Op. cit. 1.990

producción, individualmente o a través de las instituciones a las que su agrupación dan lugar, a través de su interacción, condicionada por los parámetros fijados en el plano anterior. Finalmente la caracterización de la oferta de trabajo a través tanto de su diferenciación como de los procesos de su estructuración. Por tanto, será un análisis multi-causal de un proceso continuo de estructuración en el que junto a las aportaciones propias, los postulados institucionalistas y marxistas también ocuparán un lugar relevante.

Desde un punto genérico se distinguirá entre causación "pre-market" e "in-market" como forma de organizar el estudio de la segmentación. De esta forma, la segmentación observada vendrá explicada tanto sobre la base de variables pre-laborales (escolarización, socialización etc...) como de la que se genera dentro del propio mercado de trabajo, una vez que el acceso al mismo se ha producido (205). El estudio de la estructuración de la oferta de trabajo será el contenido fundamental del núcleo pre-market, mientras que la segmentación in-market vendrá determinada básicamente por el contenido de las relaciones sociales de la producción, dentro del marco definido por el marco económico-técnico.

2.5.4.- La aproximación sintética: un modelo explicativo de la estructuración de los mercados de trabajo

Centrándose en el trabajo citado de P. Villa (206), cuya exposición se seguirá cercanamente, es posible concretar el modelo teórico representativo del enfoque sintético.

En el mismo, la explicación de la segmentación del mercado de trabajo viene dada por el análisis de cuatro elementos centrales: el proceso de estructuración de la oferta de trabajo, la caracterización de la demanda de trabajo a través de la diferenciación de los puestos existentes; la asignación de los trabajadores a los distintos tipos de puestos y el contenido de las relaciones sociales de la producción.

2.5.4.1.- El proceso de estructuración de la oferta de trabajo.

Más allá de su heterogeneidad, se postula la profunda diferenciación de la oferta de trabajo. Su explicación se centra en el proceso de reproducción social del trabajo, situando a la familia como institución básica dentro del mismo, de manera que "las diferencias que se observan en el status económico y social de los trabajadores son un reflejo de:

- a) La posición que ocupan éstos en el sistema de reproducción social, con respecto a la estructura de clases.

²⁰⁵ Ryan, P. "Segmentation, Duality and the internal Labour Market. Incluido en Wilkinson, f. The Dynamics of Labour Market Segmentation. Academic Press. 1.981

²⁰⁶ Villa, P. Op. cit. 1.990

b) La posición que ocupan en la familia" (207).

El primero de los elementos distinguidos -su posicionamiento dentro del sistema de clases- determina, al definir la posición social de cada trabajador, su acceso a determinados oficios y ocupaciones así como su concepto de una ocupación 'socialmente aceptable', algo así como su salario de aceptación pero en términos de ocupación y deducido no a través de un proceso de maximización neoclásico sino de un proceso de localización social.

El segundo de los factores -la posición ocupada dentro de la familia- introduce una nueva diferenciación a través de un proceso de asignación interno bien hacia el trabajo asalariado bien hacia el trabajo doméstico, proceso en el que la distinción sexual jugaría un papel relevante, determinando el tipo de vinculación de cada miembro de la familia hacia el mercado de trabajo.

Ambos factores de causación determinan, en relación a los diferentes grupos sociales "su poder social de negociación, es decir, su disposición y capacidad para aceptar un empleo por determinados salarios y en determinadas condiciones de trabajo" (208).

De esta forma, la oferta de trabajo se concluye profundamente diferenciada en cuanto a su orientación respecto a los distintos tipos de puestos de trabajo y hacia los diferentes segmentos existentes dentro del mercado de trabajo. Esta caracterización de la oferta se sitúa muy cercana a la desarrollada tanto por la corriente institucionalista (subculturas de clase) como por la marxista (diferentes oportunidades de trabajo para diferentes colectivos de trabajadores). Sin embargo, frente a la fundamentación sociológica propia de la literatura institucionalista, el nuevo enfoque aporta una explicación plenamente económica a la vez que profundiza en las relaciones de causalidad introducidas por la línea marxista (209).

2.5.4.2.- La diferenciación por el lado de la demanda: los distintos tipos de puestos existentes.

La demanda agregada y su distribución entre los diferentes sectores, industrias y empresas determina las oportunidades de empleo. Lo relevante, aparte de esta fundamentación keynesiana, se centra en la diferenciación existente entre estas. Los diferentes puestos de trabajo se

²⁰⁷ Villa, P. Op. cit. 1.990

²⁰⁸ Villa, P. Op. cit. 1.990

²⁰⁹ Estos serían el concepto de rasgos del trabajador, introducido por Edwards, R. Op. cit. 1.975 y papel de la escuela dentro del proceso de reproducción social. Bowles, S. y Gintis, H. *Schooling in Capitalist America*. Basic Book. 1.976

distinguen entre sí en función de las cualificaciones que implican, la formación exigida, su estabilidad y seguridad, su remuneración, etc...

Para la fundamentación explicativa de esta diferenciación se reconoce todas las variables mencionadas por las corrientes segmentaristas previas: el tipo de tecnología y sus determinantes económicos (institucionalistas); las características económicas propias del desarrollo capitalista hacia su fase monopolística (marxista); la estructura industrial, la naturaleza del producto, la técnica utilizada, la organización del trabajo y de la producción (escuela de Cambridge).

El elemento adicional es la consideración que, como marco inicial, se efectúa respecto a este conjunto de variables mencionada, de manera que, por una parte, determinan la diferenciación de los puestos de trabajo, y por otra, condicionan las conductas, objetivos, formas de relación y resultados exhibidos por todos y cada uno de los agentes implicados en las relaciones sociales de la producción. "Los factores económicos y tecnológicos no son suficientes por sí solos para explicar la estructuración de los mercados de trabajo: definen el marco económico y tecnológico -es decir, lo que llamo el campo de posibilidades- en el que se relacionan los patronos, los trabajadores y los sindicatos" (210).

2.5.4.3.- La asignación trabajador puesto.

Los empresarios se caracterizan por la utilización de determinados criterios de selección y reclutamiento basados en ciertas características básicas de los aspirantes: cualificaciones, credenciales educativas y pautas de conducta como la estabilidad y la obediencia, sexo, estado civil, etc..., definiendo de esta forma sus preferencias para cada tipo de puesto.

Dado que la oferta de trabajo se encuentra diferenciada en cuanto a estos rasgos y en función de su nivel de aceptación ocupacional, cada grupo se enfrentará a unas diferentes oportunidades de empleo, en función del número de puestos de un determinado tipo generados por el nivel existente de demanda efectiva. Esto determinará su poder social de negociación y su posición dentro del mercado de trabajo.

A través de esta interrelación entre las condiciones en que es ejercida la demanda de trabajo por parte del empresario, las oportunidades de empleo existentes y la posición social de cada grupo diferenciado dentro de la oferta de trabajo, diferentes trabajadores serán asignados a diferentes puestos, estando los salarios ligados a los puestos y no a los individuos, con independencia de su productividad potencial/real (211), que vendrá mayoritariamente explicada por su posterior experiencia laboral.

²¹⁰ Villa, P. Op. cit. 1.990

²¹¹ Villa, P. Op. cit. 1.990

2.5.4.4.- El contenido de las relaciones sociales de la producción como determinante final de la segmentación en el mercado de trabajo.

La interacción de una oferta y una demanda diferenciada conduciría, por sí sola, hasta la existencia de una determinada forma de segmentación dentro del mercado de trabajo. Sin embargo, la forma concreta que finalmente se observe vendrá determinada por la manera en que los diferentes agentes sociales se relacionen dentro de las relaciones sociales que se producen en el lugar de trabajo, a través de unas determinadas relaciones industriales.

Estos agentes serán, fundamentalmente, los trabajadores y los patronos, considerados tanto individual como organizativamente. Sin embargo el Estado, como tercer vértice del marco de relaciones industriales, desempeñará también un papel relevante, en la medida en que influirá tanto en el proceso de diferenciación de la oferta -interviniendo en el proceso de reproducción social de la fuerza de trabajo- como en el de la demanda -a través de su Política Económica - y finalmente en el propio marco legal de relaciones industriales.

El análisis de la interacción señalada entre los diferentes agentes es abordada a través del estudio de sus objetivos y de las estrategias que desarrollan para su consecución.

Dentro de los objetivos y estrategias propios de cada colectivo es posible sintetizar todas las aportaciones efectuadas por las diferentes hipótesis teóricas existentes.

De esta manera, los trabajadores pueden contemplarse como agentes que intentan cubrirse del riesgo inherente a la actividad económica mediante su distribución entre diferentes tipos de trabajadores (enfoque institucionalista) a la vez que se oponen y resisten a los empresarios en un contexto de lucha de clases por recuperar el control del proceso de trabajo (enfoque marxista) y se organizan para mantener un determinado poder de negociación frente a la empresa con el que hacer frente a su progresiva mayor sustituibilidad y enfrentarse a una incrementada competencia (Escuela de Cambridge).

Por otra parte las acciones estratégicas de los empresarios pueden aproximarse de forma que contengan tanto su necesidad de mantener cierta flexibilidad dentro de la producción así como de decidir entre diferentes combinaciones de subsistemas de empleo como forma de organizar el proceso de trabajo (enfoque institucionalista) a la vez que se considere su necesidad de dividir y debilitar la resistencia de los trabajadores como forma de ejercer el necesario control sobre la producción, que permita optimizar la extracción de trabajo a partir de la fuerza de trabajo adquirida (aproximación marxista).

Lo relevante desde el enfoque sintético es el papel central atribuido al proceso de trabajo y su forma de organización (212) en la medida en que en la forma en que es organizado el citado proceso se expresa el resultado de "la forma en que los empresarios, los trabajadores y los sindicatos tratan de resolver a través de sus relaciones sociales los problemas que plantean las condiciones económicas y tecnológicas" (213).

En la medida en que cambian los condicionantes económicos y tecnológicos, varían las diferentes estrategias y la forma en que las partes implicadas se relacionan entre sí, conduciendo a modificaciones en la organización del proceso de trabajo. Posteriormente, estas alteraciones pueden implicar consecuencias sobre el propio marco económico-técnico.

Por ejemplo, la empresa goza de determinada discrecionalidad en cuanto a la elección y aplicación de la tecnología, siendo posible su utilización como instrumento empresarial con objeto de modificar la estructura de empleo de la empresa o alcanzar otros diferentes objetivos.

Como respuesta a una considerada excesiva rigidificación de las condiciones de empleo, en relación a una mayor inestabilidad e incertidumbre generada en el mercado de productos como consecuencia de determinadas alteraciones producidas en los parámetros sectoriales percibidos como habituales, la empresa puede basar sus estrategias en modificar, en un determinado sentido y entre otros instrumentos, la tecnología aplicada, como respuesta a la modificación estructural percibida. Estas decisiones producirán una serie de efectos.

En primer lugar, la decisión transmitirá sus efectos a la estructura de los puestos de trabajo a través de la modificación del grado de división del trabajo asociado a cada tipo de puesto, alterando las cualificaciones requeridas y los procesos de formación mediante los cuales estas son adquiridas, a la vez que hace desaparecer ciertas puestos generando otros diferentes. Todo ello conducirá a un replanteamiento empresarial de la combinación deseada de los diferentes subsistemas de empleo.

Además, al modificar las cualificaciones, el proceso tendrá su reflejo en los procesos de reclutamiento y selección, variando el tipo de rasgos productivos deseados en los trabajadores.

La consecuencia de todo ello será la modificación de la estructura de puestos y, para materializarla, será necesario proceder a determinados ajustes en relación a las plantillas preexistentes y a sus características. Para ello, la empresa posee un cierto número de instrumentos, uno de los cuales puede consistir en la recualificación de ciertos colectivos de trabajadores y en la sustitución de algunos otros.

²¹² Villa, P. Op. cit. 1.990

²¹³ Villa, P. Op. cit. 1.990

En segundo lugar, el proceso iniciado puede alterar el grado de cohesión interna de los trabajadores como grupo social dentro de la planta, lo cual, sin duda, tendrá consecuencias sobre los trabajadores, sus organizaciones y sus mismas formas de organización y respuesta ante la iniciativa empresarial en cuanto a la organización del proceso de trabajo.

En la medida en que estos efectos tiendan hacia el debilitamiento de los sindicatos como forma organizativa tradicional de los trabajadores, el proceso también se reflejará sobre el propio marco de relaciones industriales, modificándolo quizás profundamente.

En tercer lugar, y en relación al proceso de sustitución mencionado, será requerido, por una parte, la existencia de ese nuevo tipo de oferta de trabajo buscado y, por otra, de su plausibilidad en términos de relaciones industriales. La segunda de las condiciones puede venir dado de la mano del debilitamiento producido sobre las organizaciones sindicales. La primera de ellas, a través de la intervención legislativa del Estado sobre las modalidades contractuales de contratación, dentro de un contexto laboral depresivo que condicionase el nivel de 'ocupación socialmente aceptable' correspondiente a ciertos segmentos de la oferta de trabajo.

El resultado de este proceso sería la modificación de la estructura de empleo de la empresa en términos de subsistemas de empleo, por usar la terminología introducida por P. Osterman, que se expresaría en la variación de la forma en que el proceso de trabajo se organizase.

De esta forma, la variación de un determinado aspecto dentro del marco económico-técnico conduciría, más allá de la alteración de la segmentación inicial, a una modificación de la forma en que trabajadores y empresarios se relacionan en el contexto de la empresa. La introducción de una forma alternativa de organización del proceso de trabajo no sería sino la expresión de esta modificación. Sin embargo, el proceso no finalizaría aquí sino que también introduciría cambios sobre las iniciales condiciones económicas y tecnológicas, los cuales pueden reforzar o modificar la dirección del proceso.

Así se llegaría al concepto de estructuración del mercado de trabajo como un proceso dinámico e interactivo tendente hacia la introducción de una permanente diferenciación como forma de segmentación.

2.6.- Reflexiones a modo de conclusión

Tras el recorrido efectuado a través de la literatura considerada como relevante, se pone de manifiesto la existencia, respecto a la conceptualización del mercado de trabajo, de dos aproximaciones contrapuestas en cuanto a sus conclusiones.

De una parte, el enfoque considerado como tradicional y ortodoxo, representado por el cuerpo teórico neoclásico y, de otra, lo que se ha

dado en llamar el enfoque de la segmentación del mercado de trabajo (214), que se definiría por agrupar una serie de aportaciones heterogéneas en cuanto a su origen -institucionalista, marxista, escuela de Cambridge, neoclásicos heterodoxos y postkeynesianos- postulados como complementarios desde la aproximación sintética.

La aproximación neoclásica, sustentada sobre el más riguroso individualismo metodológico, concibe el mercado de trabajo, al margen de fricciones, costes, retrasos en los ajustes e imperfecciones, como único, no existiendo barreras que supongan la fragmentación del mismo. De esta forma, aún introduciendo la existencia de una oferta de trabajo heterogénea en cuanto a su calidad, existirá un precio único para cada tipo de trabajo ofrecido al cual se igualará su oferta y su demanda, vaciándose el mercado que, de esta forma, alcanzará su equilibrio. Únicamente se admite la posibilidad de ciertos desequilibrios transitorios dentro del corto plazo. Dentro del largo plazo, siempre se observarán posiciones de equilibrio o, a lo sumo, desequilibrios de carácter voluntario.

Desde la óptica neoclásica, la diferenciación, que no la segmentación, del mercado de trabajo es introducida a través del recurso a factores prelaborales y exógenos o a la existencia de imperfecciones que impiden, transitoria o permanentemente, el correcto funcionamiento del mercado.

En este sentido, y al margen de las referidas imperfecciones, el funcionamiento del mercado de trabajo no haría, a través de la caracterización de la posición de equilibrio alcanzada, sino reflejar las diferencias de partida introducidas por la existencia de determinados factores prelaborales. El mercado de trabajo, a través de su funcionamiento, mostraría un comportamiento absolutamente neutral respecto a las condiciones de partida, anteriores al intercambio laboral que posteriormente se produce en el mercado, no introduciendo ningún tipo de modificación respecto a estos (215).

En conclusión, por tanto, desde la óptica neoclásica no existen razones para conceptualizar al mercado de trabajo sino como presidido por un funcionamiento perfecto que conduce hacia su vaciado mediante la fijación de un único precio para cada tipo de trabajo. El mercado será único y las desviaciones respecto a esta afirmación solo se justificarán a través de la existencia de factores exógenos y de imperfecciones.

Frente a esta concepción, el contenido del enfoque de la segmentación del mercado de trabajo se puede sintetizar mediante la afirmación de

²¹⁴ Villa, P. Opus cit. 1.990

²¹⁵ La teoría neoclásica, de esta forma, reconocería la existencia de segmentación 'pre-market', negando la posibilidad de una adicional 'in-market'.
Ryan, P. Opus cit. 1.981

que este se encuentra segmentado. Los trabajadores confinados en los diferentes segmentos no compiten entre sí produciéndose el resultado de que trabajadores inicialmente comparables reciben un trato diferente. Los distintos segmentos se caracterizan por poseer diferentes funcionamientos económicos o por estar separados por barreras que impiden la mutua movilidad

Esta segmentación tendrá un carácter permanente y su explicación descansará notablemente sobre una concepción social, antes que individual, de la economía, en la que los grupos sociales, en relación con los individuos, ocuparán un lugar de mayor relevancia.

De esta forma, las instituciones propias del mercado de trabajo se alejan de la consideración de imperfecciones que les otorga la teoría neoclásica para convertirse en expresión de la naturaleza social de los procesos que tienen lugar en los mercados de trabajo. El desarrollo del estudio de su funcionamiento, origen y consecuencias ocupará, igualmente, un lugar destacado dentro de la literatura segmentarista.

Por último, el enfoque de la segmentación del mercado de trabajo se caracterizará por un intento de endogeneizar todas las variables explicativas intervinientes en los procesos de segmentación o estructuración que presiden a los mercados de trabajo. De ello se deduce una consideración endógena de variables tales como la tecnología, las propias instituciones y la caracterización prelaboral de la oferta de trabajo.

Este enfoque teórico debe subrayarse formado por un conjunto de diferentes aportaciones provenientes de escuelas de pensamiento económico que, al margen de su diversidad de contenidos, se sitúan en una posición relativa tal que, por una parte, se desarrollan a través de un esquema explicativo global muy similar y, por otra, dentro del mismo, ciertos elementos se encuentran superpuestos, siendo compartidos.

En este sentido, en el enfoque institucionalista puede ser subrayado el desarrollo teórico aportado respecto a la fundamentación tecnológica de la segmentación, mientras que la aportación marxista se concentra en el análisis de la actuación de los empresarios como causa fundamental de un mercado de trabajo segmentado y, finalmente, los desarrollos propios de la escuela de Cambridge acentúan su trabajo en relación al papel desempeñado por los trabajadores y sus organizaciones en el proceso de segmentación, como desarrollo desde el lado de la oferta.

Sin embargo, dentro de los cuerpos teóricos institucionalista y marxista, el estudio de la oferta de trabajo también son abordados. De igual manera, marxistas y autores de la escuela de Cambridge recogen en sus argumentos la importancia de la tecnología y su fundamentación económica. Finalmente, dentro del enfoque propuesto tanto por institucionalistas como por los trabajos propios de la escuela de Cambridge es recogida la idea de que dentro del estudio de la segmentación del mercado de trabajo es necesario tener en consideración el desarrollo e implementación de determinadas estrategias empresariales. Además, la interacción de estas con las perseguidas por los trabajadores, en el marco del proceso de trabajo y dentro de las relaciones sociales que en

el mismo se producen, constituye un elemento común a la totalidad de los enfoques.

En consecuencia con todo esto, se puede afirmar la existencia de un esquema de causación global, dentro del cual sería posible encajar a todos los enfoques no neoclásicos, cada uno de los cuales se caracterizaría por su hegemonía explicativa en relación a ciertas partes del mismo, asumiendo la aportación efectuada por los demás en el resto de los elementos explicativos.

Desde este punto de vista, se puede considerar al enfoque sintético como un intento de elaborar un marco teórico más amplio donde tengan cabida todas y cada una de las aportaciones efectuadas, como superación de unas aproximaciones dispersas y limitadas. Para ello, el enfoque sintético afirma la relación de complementariedad antes que de mutua exclusión que une a cada una de las aproximaciones no neoclásicas en relación al estudio del mercado de trabajo.

Desde la perspectiva definida, y situándose para ello sobre el máximo pragmatismo ideológico posible, pues esta condición se antoja imprescindible de cara al mantenimiento del supuesto de mutua complementariedad de las teorías, las diferentes aproximaciones se podrían interpretar como aportaciones parciales que encuentran su correspondiente lugar dentro de un marco más amplio, aportación, junto a otros elementos, del enfoque sintético.

En todo caso, y en relación a la evaluación de la aproximación sintética, el debate se debería situar en torno a la incompatibilidad o mutua exclusión de las alternativas explicaciones teóricas que este enfoque trata como complementarias. Ello no tendría que conducir a la negación del mencionado enfoque sino que únicamente forzaría a elegir, dentro del esquema general de causación, entre diferentes aportaciones referidas a un mismo elemento explicativo.

Así, debería ser el mismo desarrollo del trabajo empírico el encargado de discriminar, quizás para cada caso en concreto, entre las explicaciones alternativas, no desechando la posibilidad de que este modo de trabajo, lejos de conducir a la elección, lleve hacia el mutuo reforzamiento explicativo.

Alcanzado este punto y fundamentándose sobre el esquema analítico aportado por el enfoque sintético, dentro del estudio de los procesos de segmentación operantes en el mercado de trabajo se debe partir de la distinción entre dos niveles explicativos diferenciados.

El primero de ellos, mediante la consideración tanto de una oferta como de una demanda de trabajo diferenciadas, conduce hacia una segmentación inicial del mercado de trabajo. En este nivel encontrarían su lugar los desarrollos teóricos que, con respecto a ambos lados del mercado, han sido aportados. Así, por el lado de la demanda, deberán tener cabida variables económicas tales como la tecnología utilizada, el tipo de producto y su grado de estandarización, su demanda en cuanto a estabilidad y predecibilidad, el tamaño de la empresa, su escala de producción, su comportamiento y posición dentro del mercado de productos, la

caracterización de la estructura industrial del sector y la organización del trabajo y de la producción.

Desde la oferta, todas las consideraciones efectuadas orientadas hacia la explicación de una oferta diferenciada.

Tomando como dado, debido a su carácter mayoritariamente prelaboral, el estado de la oferta de trabajo, el análisis de la demanda conduce a la definición del marco inicial de condiciones económicas y tecnológicas.

El segundo, a través de la consideración de las relaciones sociales que se producen en el lugar de trabajo, mediante la interacción de empresarios y trabajadores, dentro del marco más amplio definido por las relaciones industriales, donde el Estado debe encontrar un lugar como agente activo, conducirá hacia la explicación final de la segmentación observada.

Dentro de este segundo nivel se hace necesario la consideración de la forma en que los grupos sociales implicados en el proceso se organizan, determinan sus estrategias, realizan sus acciones y, finalmente, se relacionan. Para este fin se debe retroceder hasta el primer nivel explicativo, dado que en el mismo será donde, mediante la fijación de las coordenadas iniciales de la segmentación, se determina el marco de condiciones económicas y tecnológicas a partir de las cuales tienen lugar las mencionadas relaciones sociales. Sin la consideración de este marco de condiciones, no será posible comprender el resultado propio del segundo nivel, es decir, la segmentación observada, ni los cauces a través de los cuales este se alcanza.

Por tanto, el análisis, aunque diferenciado, afirma la existencia de una íntima relación entre los dos niveles explicativos. Un análisis parcial, limitado a tan solo uno de los dos, no reflejará en su totalidad el proceso de segmentación de los mercados de trabajo.

Este tendrá su expresión en el proceso de trabajo y en la forma en que el mismo se organice, sustentándose esta afirmación sobre el supuesto central de que en el mismo se reflejará el resultado de las mencionadas relaciones sociales, producidas en el lugar de trabajo, sustentadas y condicionadas por el marco de condiciones técnico-económicas.

En definitiva, la literatura revisada a lo largo de este capítulo constata la existencia de un profundo debate en relación a la aproximación teórica del mercado de trabajo. Frente a la aproximación neoclásica, fundamentada en el individualismo metodológico y la prevalencia de factores y racionalidades estricta y exclusivamente económicas, el enfoque segmentarista se diferencia por la reivindicación de la importancia que, para la correcta y completa interpretación del mercado de trabajo tienen las relaciones sociales, por un lado, y la consideración, por otro, de elementos y conductas no estrictamente económicas (sociológicas, institucionales y políticas). En definitiva, y de acuerdo con J. J. Malo de

Molina (216), la consideración del papel desempeñado por las instituciones en el mercado de trabajo "ha sido motivo de una profunda ruptura en el campo de la economía laboral".

En este sentido, la elección teórica que todo trabajo de investigación que concrete su objetivo sobre el mercado de trabajo debe efectuar, no está en absoluto exenta de dificultades. Así, a pesar del evidente valor atesorado por las formulaciones segmentaristas, en la tarea de completar el análisis económica del mercado de trabajo mediante la consideración de las dimensiones sociales de su funcionamiento (217), se debe concluir el menor grado de desarrollo y formulación alcanzado, hasta ahora, por estos planteamientos, en relación con el riguroso aparato teórico que es propio a la teoría neoclásica (218). Paralelamente, el interés suscitado y la relevancia adquirida por las objeciones efectuadas desde los planteamientos segmentaristas respecto al enfoque tradicionalmente adoptado del mercado de trabajo, ha propiciado, como ha sido expuesto en el presente capítulo, una importante reacción teórica en los economistas ortodoxos, "en una línea de progresiva revisión de los supuestos, tratando de integrar en el análisis algunas de las imperfecciones que se manifiestan con carácter generalizado en los mercados de trabajo" (219).

La decisión adoptada por esta Tesis ha sido la de fundamentar su desarrollo sobre el cuerpo teórico segmentarista, en concreto sobre el Enfoque Sintético de la Segmentación del Mercado de Trabajo. Las razones que la explican son de una doble naturaleza.

Las primeras se basan sobre la valoración efectuada del propio debate existente. En este sentido, se mantiene la opinión de que las corrientes segmentaristas aportan elementos relevantes orientados, si no hacia la superación de los planteamientos neoclásicos si, al menos, hacia su complementación. Frente a este hecho, el cuerpo de pensamiento neoclásico ha limitado su reacción al desarrollo de ciertos aspectos de la Economía Laboral sin que ello haya supuesto "modificación alguna en las premisas de un análisis basado en las conductas optimizadoras individuales, y donde, por lo tanto, las instituciones permanecen como algo exterior a los mecanismos de mercado y ajenos a su sistema de ajuste" (220). En este sentido, por tanto, parece que el papel innovador es desempeñado, en este debate, por los enfoques segmentaristas antes que por los neoclásicos, y

²¹⁶Malo de Molina, J.L. "Mercado de trabajo y estructura salarial. El caso español. 1.963-1.975". Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social. 1.983.

²¹⁷Malo de Molina, J.L. Op. cit. 1.983.

²¹⁸Toharia, L. Op. cit. 1.983.

²¹⁹Malo de Molina, J.L. Op. cit. 1.983.

²²⁰Malo de Molina, J.L. Op. cit. 1.983.

siempre resulta tentador fundamentar un proyecto de investigación sobre nuevas ideas antes que sobre las reiteradamente utilizadas.

El segundo núcleo de razones enlazan directamente con gran parte de las inquietudes que, a modo de motivaciones, han sido expuestas en la introducción de esta Tesis Doctoral. En este sentido, parece lógico, dadas las precedentes conclusiones alcanzadas respecto al debate teórico abierto en relación al mercado de trabajo, que un proyecto de investigación fuertemente vinculado con el conocimiento de las relaciones sociales operantes en los mercados de trabajo y con la hipótesis de la intrínseca conflictividad de las mismas, se encuentre en mayor medida interesado por el uso del marco teórico segmentarista que por el derivado de posiciones neoclásicas.

En conclusión, la defensa que esta elección supone respecto a los supuestos segmentaristas, encuentra su perfecta identificación con el pensamiento expresado por R. Solow (221), quién afirma, tras la formulación de una serie de objeciones respecto del cuerpo teórico neoclásico que "de todo esto no se deduce, desde luego, que el funcionamiento tradicional de la oferta y de la demanda no sea importante para el mercado de trabajo o que podamos prescindir por completo del aparato formal que aparece en los libros de texto. Lo único que se deduce de este razonamiento es que ese análisis es incompleto y que debe ser ampliado. Mi propio criterio es que debe conservarse el aparato formal pero deben modificarse las hipótesis para incorporar las peculiaridades del mercado de trabajo".

²²¹Solow, R. "El mercado de trabajo como una institución social". Alianza Economía. 1.992.

3.- EL MARCO DE CONDICIONES INICIALES

De acuerdo con el Enfoque Sintético, la segmentación de los mercados de trabajo debe considerarse consecuencia de la verificación de determinados procesos de estructuración, en oposición a los argumentos deterministas anteriores que basaban la defensa de esta hipótesis sobre la observación de una concreta caracterización de ciertas variables económicas (teoría institucionalista).

Sin embargo, y diferenciándose de esta forma de la otra gran línea de pensamiento económico relacionada con la hipótesis de la segmentación (teoría marxista), la anterior afirmación no se traduce en una subordinación de los anteriormente referidas variables económicas (tecnología, tipo de demanda, tamaño del mercado, tipo de producto...) sino que las mantiene en un plano de coordinación explicativa respecto a la principal aportación efectuada por el análisis marxista: el papel desempeñado por las relaciones sociales que se desarrollan en el proceso de producción, en un contexto de oposición y conflicto entre las partes implicadas.

En este sentido y por último, el marco teórico aportado por el Enfoque Sintético recoge e incorpora la hipótesis fundamental aportada por la Escuela de Cambridge, es decir, la idea de que el resultado de las relaciones sociales son consecuencia de las actuaciones, estrategias y posicionamiento de los agentes involucrados, parámetros influidos por el papel condicionante que juegan las variables económicas inicialmente señaladas.

En consecuencia con las anteriores reflexiones y de acuerdo con los planteamientos efectuados desde investigaciones precedentes, situadas en la misma línea de este trabajo (1), el estudio se organizará en torno a la distinción entre dos niveles explicativos fundamentales: el marco de condiciones iniciales y las relaciones sociales operantes en los procesos de trabajo y de producción.

El marco de condiciones iniciales debe recoger todos aquellos elementos explicativos de esta doble dimensión de los procesos de estructuración. Por una parte, aquellos que determinan las condiciones en que las empresas instaladas en el sector desarrollan su actividad económica. De otra, aquellas otras que condicionan la interacción de los agentes que actúan en las relaciones sociales de la producción. En este sentido, y de acuerdo con una taxonomía ampliamente utilizada, el análisis del marco de condiciones iniciales que ahora se inicia, se organiza en torno al agrupamiento de los distintos elementos explicativos en función de la naturaleza económica o tecnológica de su relevancia explicativa.

Después del necesario proceso de reflexión, las variables explicativas operantes desde una vertiente económica, se han concretado en la construcción de tres núcleos de análisis. El primero se ocupa de la evolución experimentada por el sector de la Banca Privada en España, bajo la

1 Villa, P. Op. cit. 1.990.

hipótesis de que este proceso de transformación se constituye en un elemento muy importante a la hora de aproximar la dinámica subyacente en los procesos de estructuración que se pretenden estudiar. El segundo aborda la tarea de definir y caracterizar la naturaleza y la actividad económica del sector. Por último, el tercer núcleo aborda el estudio del mercado de trabajo español, como aproximación genérica de los mercados de trabajo externos a los propios e internos del sector. La consideración de este elemento, cuya definición supera el ámbito concreto del sector elegido, encuentra su fundamento sobre una doble justificación. Por una parte, las condiciones de los mercados externos de trabajo determinan un aspecto importante de la actividad económica de las empresas, y por tanto también de las entidades bancarias: bajo qué circunstancias y a qué precio las unidades productivas consiguen la cantidad, tipo y calidad de fuerza de trabajo que requiere su proceso productivo. Por otra, la caracterización tanto del mercado de trabajo como del marco institucional que lo regula actúa como una variable dotada de un importante peso explicativo en relación al estudio del posicionamiento ocupado por los distintos agentes implicados en las relaciones sociales de la producción.

Después de este tercer núcleo expositivo, que cierra las páginas dedicadas al marco económico, un último epígrafe aborda la descripción de las líneas que se consideran fundamentales en cuanto a la caracterización del marco de condiciones tecnológicas del sector, completándose, de esta forma, el estudio del marco de condiciones iniciales.

Este último análisis se centrará sobre la aplicación y difusión de las tecnologías informáticas en los contextos bancarios, bajo la hipótesis de que este elemento es el que más intensamente explica tanto los aspectos tecnológicos que actualmente definen a la producción bancaria como los cambios acaecidos en la misma.

3.1.- La evolución del sector de la Banca Privada en España

El subsector de la Banca Privada está experimentando un profundo cambio, de una magnitud que lleva a ciertos autores a calificarlo de Revolución Financiera (2). Abordar el estudio de sus características así como del proceso que le subyace, sus variables explicativas fundamentales y el resultado al que conduce esta transformación, constituye el objeto de los siguientes epígrafes. Además, las líneas que siguen dedicarán parte de su contenido a la verificación, desde la óptica aportada por la Economía Industrial y mediante el análisis y aportación en su caso de un cierto número de indicadores cuantitativos, de la afirmación anterior.

La decisión de incluir este apartado dentro de la exposición de elementos relevantes del marco de condiciones económicas responde a dos argumentos. En primer lugar, la comprensión de la actual configuración sectorial y en general de las circunstancias económicas en que las entidades desarrollan su actividad económica resulta más completa si,

2 Ballarin, E. "Estrategias competitivas para la Banca". Editorial Ariel. Madrid 1.989.

adicionalmente a su exposición, son explicitadas las causas que las generan y las relaciones causales que las sustentan. En este sentido, el análisis de la evolución sectorial de la Banca Privada responde a ambos requerimientos. En segundo lugar, la identificación que hipotéticamente se establece entre esta transformación y la dinámica que sustenta a los procesos de estructuración que se pretenden estudiar, justifica adicionalmente esta elección. En la medida en que el posterior desarrollo del trabajo de campo efectuado verifica esta hipótesis, la decisión adoptada encuentra un sólido punto de apoyo.

3.1.1.- La descripción del proceso.

Existe cierto acuerdo en fijar en la década de los años setenta el verdadero inicio de una profunda transformación en los mercados e instituciones financieras(3).

En España, a pesar de observarse un cierto retraso, debe fijarse igualmente en la segunda mitad de los años setenta el arranque de este proceso, quizás con mayor acentuación en el año 1.977, momento en que se inicia un proceso legislativo de reforma y desregulación en relación al Sistema Financiero.

Hasta la década de los setenta, el sector bancario español se definía por ser un sistema relativamente cerrado, con controles administrativos fuertes, escasa libertad y un nivel de competencia poco desarrollado (4). Frente a esta caracterización, actualmente se observa un sector que posee un mayor grado de competencia, abierto, globalizado, universalizado, internacionalizado y dotado de una notable capacidad de adaptación a unos nuevos contextos de variabilidad y competencia.

En este capítulo se expondrán las relaciones causales sobre las que se explica este proceso de transformación. El modelo argumental utilizado se nutre de la aportación efectuada por E. Ballarín (5), fundamentada en

3 G. Broker, G. "La concurrence dans le secteur bancaire". O.C.D.E. Paris 1.989.

Ballarín, E. Op. cit. 1.989.

Frazer, P. y Vittas, D. "The Retail Banking Revolution. An International Perspective. Michael Lafferty Publications. 1.982.

Bertrand, O. y Noyelle, T. (CERI-OCDE). "Recursos Humanos y flexibilidad". Informes OCDE. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1.990.

4 Negueruela, D. y Gomez, A. "El sistema bancario español en la década de los ochenta". Papeles de Economía Española. Número 43. 1.990.

5 Ballarín, E. Op. cit. 1.989.

la reinterpretación que del paradigma habitual de la Economía Industrial (6) efectúa M. Porter (7).

Comenzando por las causas del proceso, se afirma motivado por la concurrencia de tres factores (8):

- a) El proceso de desregulación y liberalización del sector.
- b) Los cambios producidos en el contexto económico.
- c) El desarrollo y difusión de las nuevas tecnologías informáticas.

La hipótesis subyacente a lo largo de la exposición será que como consecuencia de la aparición de los factores mencionados, los distintos elementos estructurales sobre lo que hasta entonces se basaba el sector son modificados, implicando una variación en el nivel de competencia del mismo.

El proceso de desregulación y liberalización se ha concretado en la eliminación de la mayoría de las restricciones impuestas sobre la actividad de las empresas bancarias.

Anteriormente, la estricta y limitativa reglamentación bancaria ocupaba un lugar de central importancia en relación al funcionamiento y configuración del sector, abarcando la totalidad de los diferentes aspectos tanto de las empresas como de los mercados bancarios.

En lo fundamental, esta regulación se concretaba en los siguientes aspectos:

- a) Restricción sobre los precios de los servicios bancarios ofrecidos.

El precio de los productos bancarios era fijado administrativamente, de acuerdo con objetivos de control y asignación obligatoria de recursos, siendo el mercado, de esta forma, excluido del mecanismo de formación de los precios (9).

- b) Restricciones sobre las operaciones de activo.

Estas se centraban en el establecimiento de coeficientes de liquidez e inversión obligatoria, así como el de caja en un nivel superior al

6 Sherer, M. "Industrial Market Structure and Economic Performance". Houghton Mifflin. 1.980.

7 Porter, M. "Competitive Strategy". Free Press. 1.980.

8 Ballarín, E. Op. cit. 1.989.
Bertrand, G. y Noyelle, T. (CERI-OCDE). Op. cit. 1.990.

9 Martínez, R. "Banca y Finanzas en España". Incluido en Bröker, G. y Martínez, R. Banca y Finanzas: competencia y tendencias. Ediciones de las Ciencias Sociales. 1.990.

técnicamente necesario desde el punto de vista de los requerimientos de la Política Monetaria.

c) Restricción sobre la operativa bancaria.

Instrumentada a través de la especialización operativa decretada sobre el sector, mediante la distinción entre banca comercial, industrial y mixta, y la autorización de la operativa que cada tipo de entidad podía realizar.

d) Restricción sobre el mercado en cuanto a acceso, apertura exterior y expansión de oficinas.

El cierre exterior del sector bancario español se instrumentó sobre dos pilares. Por una parte, la imposibilidad de acceso al mismo de entidades extranjeras. Por otra, la inexistencia de mercado de divisas y ausencia parcial de convertibilidad, en un primer momento, y la instrumentación de diferentes medidas de control de cambios, limitación operativa y regulación restrictiva de ella, posteriormente (10).

El acceso interior se encontraba limitado en función del mantenimiento del status quo bancario, primeramente, y a la existencia de necesidades económicas que justificaran la autorización de un nuevo banco, posteriormente.

Por último, las decisiones de expansión de las empresas ya existentes, mediante la apertura de nuevas oficinas, se veían administrativamente limitadas a través de la necesidad de constatación, por parte de la autoridad bancaria, de la existencia de "necesidad de servicio bancario" en la plaza (11).

En España, a partir de 1.977, se aborda un profundo proceso de desregulación, de motivaciones liberalizadoras, cuyo contenido, de forma necesariamente sintética, se puede concretar de acuerdo al siguiente esquema (12):

a) Desregulación de tipos de interés.

En 1.977 se liberalizan los tipos de los Préstamos de Regulación Monetaria del Banco de España así como los tipos activos y pasivos de operaciones no sujetas a coeficientes y de plazo superior a un año. En 1.981 se liberalizan los tipos de interés activos y pasivos a más de 6 meses. Por último, en 1.987 lo son los tipos pasivos de depósitos a la vista, de ahorro y de plazo, así como las comisiones bancarias.

10 Gil, G. "Sistema Financiero Español". Estudios Económicos número 29. Servicio de Estudios del Banco de España. 1.983.

11 Martínez, R. Op. cit. 1.990.

12 Martínez, R. Op. cit. 1.990.

b) Desregulación de las operaciones de activo.

El coeficiente de inversión desapareció a finales del año 1.992 y el coeficiente de caja reduce su nivel a un cinco por cien de los pasivos computables de las empresas bancarias.

c) Liberalización exterior.

En 1.981 se liberalizan las cuentas extranjeras en pesetas convertibles. Como consecuencia del ingreso en la Comunidad Económica Europea, la moneda es totalmente convertible desde 1.992. En 1.978, aunque con algunas restricciones en cuanto a la operativa y a su número de sucursales, se permite el acceso de la banca extranjera.

d) Acceso al sector.

En 1.978 se modifican los criterios que regulan la creación de nuevos bancos, limitando su contenido a un capital mínimo desembolsado y al sometimiento a determinadas medidas cautelares durante un periodo inicial.

e) Expansión de las entidades.

Se liberaliza la apertura de oficinas para los Bancos en 1.977-78, cuyos antecedentes se encuentran en el Decreto 2445/1.974 de 9 de Agosto (13).

El efecto que produjo la desregulación fue eliminar el principal elemento estructural sobre el que se basaba el sector bancario tradicional, desapareciendo tanto su determinante más relevante como la base de las barreras de entrada existentes, elementos en los que se basaba su limitada competencia.

Otro de los factores que se destaca como causante de la transformación, es la modificación observada, a partir de mediados de la década de los años setenta, en las tendencias de comportamiento de los indicadores económicos generales. Esta se concreta, a grandes rasgos, en la ralentización del ritmo de crecimiento económico junto a la aparición de elevadas tasas de inflación y cuantiosos déficits exteriores y presupuestarios.

Una demanda deprimida, consecuencia de la desaceleración del ritmo de crecimiento económico, en presencia de importantes costes fijos o barreras de salida, es interpretada como un factor que propició un incremento en el grado de rivalidad interna del sector (14). En la banca tradicional se detectan de manera relevante ambos elementos. Por una parte,

13 Gil, G. "Sistema Financiero español". Banco de España. Servicio de Estudios. Estudios Económicos núm 29. 1.983.

14 Ballarin, E. op. cit. 1.989.

la importancia de la red de sucursales, soporte de la mayoritaria actividad bancaria al por menor (15), y por otra, el tipo de tecnologías informáticas aplicadas en ese momento, caracterizadas por el uso de grandes ordenadores de unidad principal y por la organización de extensos y centralizados departamentos de proceso de datos (16), determinaban la presencia de elevados costes fijos asociados a la producción bancaria, cuya dificultad de venta o liquidación se traducía, adicionalmente, en la existencia de barreras de salida.

La necesidad de financiar volúmenes de déficits exteriores y presupuestarios ingentes, se convirtió en un factor inductor de la internacionalización de la actividad, presionando sobre el propio proceso de desregulación.

La persistencia de elevadas tasas de inflación, junto a los efectos de una política monetaria restrictiva y las necesidades de financiación del sector público, provocaron dos tipos de efectos. La remuneración negativa del ahorro en términos reales, por una parte, y el incremento del diferencial entre tipos activos y pasivos, por otra.

La situación descrita respecto a los tipos de interés se convirtió en una ventaja competitiva para empresas bancarias y no bancarias, sobre la que basar sus estrategias frente a las propias de las empresas tradicionales (17). De esta forma, la estabilidad en el acceso a los depósitos bancarios, área donde el poder de negociación de los proveedores bancarios se caracterizaba por su mayor debilidad (18) como condición básica relacionada con el modo tradicional, se vio modificada.

La última de las causas que han sido señaladas hace referencia al proceso de desarrollo y difusión de las tecnologías informáticas.

Aunque su análisis será objeto de una exposición más detallada en el epígrafe 3.4, con motivo del estudio del marco de condiciones tecnológicas que actualmente caracteriza a la actividad bancaria, su concurso

15 Sola, J. "Cambios en el sistema financiero". Revista de Economía. Número 1. 1.989.

16 Fundesco. "Las nuevas tecnologías de la información y el futuro del sistema financiero español". 1.988

Barras, R. y Swann, J. "The Adoption and Impact of Information Technology in the U.K. Insurance Industry". Research Report. Technical Change Centre. 1.983. Citado en Castaño, C. Tecnología y empleo en el sector financiero español. Instituto de Prospectiva. Ministerio de Economía y Hacienda. 1.990.

17 Ballarin, E. Op. cit. 1.989.

18 Gutierrez, F. y Chuliá, C. "La innovación financiera y las operaciones del sistema bancario". Boletín Económico del Banco de España. Noviembre. 1.988.

explicativo en la comprensión de la evolución experimentada por el sector de la Banca Privada en España requiere, cuando menos, subrayar ahora algunos de los principales efectos derivados de su aplicación. Frente a la perspectiva, más genérica, adoptada en el citado epígrafe, ahora, y dada la fundamentación parcial que este capítulo encuentra en los postulados de la Economía Industrial, la exposición limitará su contenido a destacar las modificaciones introducidas por este factor explicativo sobre algunos de los aspectos considerados por esta disciplina.

En este sentido, y a pesar de que estas no son nuevas en los contextos bancarios, se afirma que ha sido con el desarrollo de la "banca electrónica", tras la incorporación del teleproceso, cuando este tipo de tecnologías ha producido una revolución en las coordenadas sectoriales tradicionales (19), sobre la base de los siguientes efectos:

- a) Costes fijos. La evolución de estas tecnologías desde sus primeras fases de aplicación (ordenadores de unidad principal) hasta otras posteriores (mini y micro ordenadores) han supuesto una reducción en los costes fijos asociados. En el mismo sentido ha incidido la generación de sustitutos tecnológicos a la tradicional red de oficinas (cajeros automáticos, terminales punto de venta, banco en casa, etc...).
- b) Incremento del grado de diferenciación del producto. Tradicionalmente, los productos bancarios habían mostrado un bajo grado de diferenciación (20). Sin embargo, el proceso de innovación financiera, fundamentado sobre el nuevo soporte aportado por las tecnologías informáticas, ha posibilitado el desarrollo de una intensa competencia basada, más allá del precio, en la diferenciación de los productos bancarios.
- c) Estímulo hacia la internacionalización, universalización y globalización de la actividad bancaria, al posibilitar la interrelación de todos los mercados financieros y el acceso a ellos en "tiempo real" desde cualquier lugar (21). Además, estas nuevas posibilidades operativas se convirtieron en un estímulo adicional impulsor de los procesos de liberalización, en la medida en que las anteriores regulaciones eran superadas de hecho por la nueva forma de hacer banca.

En la Banca Privada española, la aplicación y difusión de las tecnologías informáticas reviste una especial importancia, hasta el punto de que se afirma que este sector ha desempeñado un papel piloto dentro del

19 Fundesco. Op. cit. 1.988.

20 Ballarin, E. Op. cit. 1.989.

21 Gallego, J.A. "Nuevas tecnologías, nuevas realidades, nueva banca". Prólogo a Castaño, C. Op. cit. 1.990.

proceso de introducción en España de estas nuevas formas tecnológicas (22). Además, el proceso de su difusión se ha caracterizado por exhibir una intensa velocidad. En este sentido basta señalar que el número de cajeros automáticos creció, entre 1.983 y 1.987, un 271 por cien (23). Ambos factores han propiciado el hecho de que las tecnologías informáticas ocupen un lugar relevante en los procesos de producción de las entidades bancarias. Así, con datos referidos a 1.991, el sector financiero, en relación al conjunto del sistema económico español, ocupaba el primer lugar en cuanto a base informática instalada (27,4 por cien) y valor de la misma (229.201 millones de pesetas) (24). Desde el punto de vista de las ventas, este sector concentró, en el año 1.994, el 33,8 por cien de las mismas, lo que implicó una facturación de 180.661 millones de pesetas, ocupando también el primer lugar en relación a la totalidad de los sectores económicos considerados (25).

En conjunto, del análisis de los tres elementos explicativos se desprende la profunda modificación de las bases estructurales sobre las que se sustentaba la banca tradicional (una regulación protectora y limitativa de la competencia, acceso estable al pasivo bancario en condiciones favorables, barreras de entrada adicionales elevadas sobre la base de la existencia de importantes costes fijos y ciertas economías de escala asociadas al tipo de tecnología informática utilizada).

Ante este hecho, se producirán conductas de evolución y adaptación de las entidades existentes, desaparición de aquellas que no consiguen hacerlo y aparición de nuevos competidores bancarios, como refleja la importante crisis que sacudió al sistema bancario español entre 1.977 y 1.985 (26).

Como consecuencia, de un sector cerrado, poco competitivo, cercano al oligopolio y con un alto grado de ineficacia, se ha llegado a la configuración de unos mercados abiertos, globalizados, universalizados e

22 Castells, M., Barrera, A., Casal, P., Castaño, C., Escario, P., Melero, J. y Nadal, J. "El desafío tecnológico. España y las nuevas tecnologías". Editorial Alianza. 1.986.

23 Sarabia, J.M. y López, C. "Innovación tecnológica en los entornos bancarios: el autoservicio". Incluido en Bueno, E. y Rodríguez, J.M. La Banca del futuro. Editorial Pirámide. 1.990.

24 Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. "El parque de ordenadores en España. 1.991. Dirección General de Electrónica y Nuevas Tecnologías. 1.992.

25 Ministerio de Industria y Energía. Sector informático y parque de ordenadores en España. 1.994". Dirección General de Tecnología Industrial. 1.995.

26 Cuervo, A. "La crisis bancaria en España 1.977-1.985". Editorial Ariel. 1.988.

internacionalizados, tanto en su definición geográfica como operativa, caracterizados por su gran dinamismo, como instrumento de adaptación a unos contextos definidos por la variabilidad y la competencia.

3.1.2.- Una visión cuantitativa.

El capítulo anterior ha intentado exponer los suficientes argumentos como para sustentar la conclusión de las siguientes afirmaciones:

- a) La actividad bancaria en general y la Banca Privada española en particular, inicia, a mediados de la década de los setenta, un proceso de profunda transformación.
- b) El resultado del mismo se concreta en la desaparición de la anterior configuración sectorial (estable, cerrada y escasamente competitiva) y la emergencia de una nueva que implica el enfrentamiento de las entidades a unos mayores niveles de inestabilidad, riesgo, incertidumbre y, ante todo, de un mayor nivel de competencia.

El objetivo del epígrafe que ahora comienza es aportar algún tipo de verificación cuantitativa respecto a las anteriores conclusiones. Para ello utilizará el enfoque aportado por la Economía Industrial.

3.1.2.1.- El enfoque teórico de la Economía Industrial

El objeto de la Economía Industrial se centra en el estudio y caracterización del funcionamiento económico tanto de sectores como de mercados. Para ello, en la aproximación más conocida, la de F.M. Scherer, se distingue conceptualmente entre condiciones básicas o determinantes, estructura de mercado, conducta de los agentes y, por último, funcionamiento económico (27).

El funcionamiento económico de un determinado sector industrial o de servicios, como objeto de la Economía Industrial, se concreta en la evaluación del grado de eficiencia en la actividad de producción y en la asignación de recursos.

Desde esta óptica, la Economía Industrial afirma que el funcionamiento económico depende de la conducta de los agentes que intervienen desde ambos lados del mercado. Esta conducta o comportamiento se refiere a la fijación de precios, la estrategia de producto y la cooperación entre agentes.

Dado el extenso desarrollo de la Teoría Económica en el estudio del comportamiento de empresas y mercados, el concepto de conducta aportado por la Economía Industrial es asimilado a la observación de situaciones de competencia perfecta, oligopolio o monopolio como conductas fundamentales, aunque la realidad indique que, en ninguno de los casos estudiados, los resultados obtenidos se sitúan plenamente sobre alguno de estos modelos teóricos de comportamiento.

27 Sherer, F.M. Op. cit. 1.980.

Consecuentemente con las conclusiones alcanzadas por la Teoría Económica, se sigue que el funcionamiento será tanto más eficiente cuanto más próximo se sitúen las conductas de los agentes al modelo de competencia perfecta.

Progresivos alejamientos respecto a éste o acercamientos hacia conductas oligopolísticas y, sobre todo, monopolísticas, deben interpretarse como exponentes de un funcionamiento económico menos eficiente.

La conducta de los agentes, a su vez, depende de la estructura del mercado englobándose dentro de este concepto el número y tamaño de los agentes oferentes (es decir, el grado de concentración existente), el grado de diferenciación entre los productos ofrecidos, la ausencia o presencia de barreras de entrada y salida, la relación existente entre los costes fijos exhibidos por las empresas y sus costes totales, y la existencia de economías de escala.

Una conducta perfectamente competitiva se produce cuando existe un número suficientemente grande de agentes ofreciendo un mismo producto homogéneo, de manera que ninguno de los vendedores, individualmente considerado, puede influir en el precio del bien negociado mediante la variación de la cantidad ofrecida. De esta manera, una estructura de mercado generará conductas tanto más competitivas cuanto más alto sea el número de agentes y mayor el grado de homogeneidad del producto.

Sin embargo, el número de vendedores integrados en el sector no determinará por sí solo el cumplimiento de la condición exigida para la existencia de conductas competitivas. Es posible suponer la existencia de un sector integrado por un alto número de empresas que presentan, sin embargo, una asimétrica distribución en cuanto a su tamaño de mercado y en el cual, si se lleva al límite esta situación, una o varias detentan un relevante poder de mercado.

Es por ello que tanto número de empresas como tamaño relativo de las mismas sean dimensiones relevantes, lo cual conduce a la conclusión de que lo realmente importante será la ausencia de un alto grado de concentración en el mercado.

La distinción entre productos homogéneos y diferenciados se sustenta sobre el grado de sustitución existente entre los mismos. De esta manera, se estará en presencia de productos diferenciados cuanto el ofrecido por una empresa sea preferido por, al menos, algunos compradores, respecto al producto de una empresa rival, a un precio dado, sobre la base de diferencias en atributos físicos, localización geográfica, información o imagen subjetiva (28). Dos productos homogéneos no se diferenciarán en ninguna de sus características desde la óptica del demandante salvo en su precio, por lo que será esta última dimensión la que concentrará toda posibilidad de competencia.

28 Scherer, F.M. Op. cit. 1.980

Solo la presencia conjunta de ambas condiciones (alto número de competidores y producto homogéneo) garantizará la generación de conductas competitivas.

Un gran número de competidores junto a un importante grado de diferenciación de producto conducirá hacia situaciones de competencia monopolística. Contrariamente, un limitado número de agentes junto a un producto homogéneo llevará hacia conductas oligopolísticas.

En esta última situación, un cierto grado de heterogeneidad de producto puede, al dificultar las posibilidades de coordinación inherentes al oligopolio, acercar el resultado hacia situaciones de menores pérdidas de eficacia, dado que este grado de heterogeneidad, al diferenciar los productos ofrecidos en algo más que su precio, introduce lo que se conoce como una situación de competencia multidimensional, elevando de esta forma el grado de complejidad de los acuerdos que las empresas deben alcanzar para que el mercado presente un comportamiento oligopolístico.

El efecto que cabe esperar de la observación de cierta diferenciación de producto sobre la conducta de los agentes no es unívoco. Estrategias de diferenciación de producto pueden relacionarse con el objetivo, establecido por las empresas instaladas en el sector, de elevar barreras de entrada que impidan el acceso de nuevas empresas (29).

Si observamos un bien económico, desde el punto de vista del comprador, como caracterizado por poseer un "espacio de diferentes características" (30), una empresa ya instalada puede desalentar la entrada de nuevos competidores mediante un suficiente grado de diferenciación de producto en relación al espacio de características percibido por el consumidor, de forma que el aspirante no encuentre ningún "nicho de características" en el cual basar su estrategia de instalación (31).

Las economías de escala son otro de los factores de los que depende la estructura de mercado y hacen referencia al hecho de permitir mayores volúmenes de producción con progresivamente menores costes asociados. Esta definición genérica permite, sin embargo, un mayor detalle si se distingue entre economías de escala asociadas a un producto, al tamaño de la planta o al número de plantas, limitándose este último caso al de una empresa que desarrolla su actividad productiva a través de múltiples plantas de producción.

El argumento de mayor importancia que se encuentra detrás de la explicación de cada una de los mencionados tipos de economías de escala es el de la especialización como factor reductor de los costes, reducciones

29 Scherer, F.M. Op. cit. 1.980

30 Lancaster, K. "A New Approach to Consumer Theory". Journal of Political Economy. 1.966.

31 Scherer, F.M. Op. cit. 1.980

que se consiguen bien a través de la acumulación de experiencia por parte del factor trabajo en la realización de sus tareas (economías de escala - volumen de producto), bien a través de la organización del trabajo posibilitada por un mayor tamaño de la planta (economías de escala-tamaño de la planta) o bien a través de la organización de la producción mediante su división en diferentes plantas (economías de escala-multiplanta) (32).

Los efectos producidos por la existencia de economías de escala se centran en constituirse en un elemento que dificulta el acceso de nuevos competidores al mercado, al imponer unas condiciones de entrada más exigentes en términos de costes. De esta forma, las economías de escala se constituyen en elementos sobre los que a levantar barreras de entrada.

Junto a esto, al incentivar mayores volúmenes de producción como instrumento de acceso a unos costes más reducidos, las economías de escala tienden a favorecer la existencia de un mayor grado de concentración en el mercado.

Adicionalmente a los dos factores ya mencionados, se debe hacer referencia tanto a la estructura de costes de las empresas como a la existencia de barreras de entrada y/o salida.

Los costes y su estructura tienen relevantes implicaciones sobre la estructura de mercado. Primero, desde un punto de vista estático, cuanto más profundamente difieran los costes de las empresas integradas en un sector, más difícil resultará para estas mantener políticas de precios comunes o acuerdos. Segundo, desde una perspectiva dinámica, cuanto más sensibles sean las funciones de coste de las empresas a la innovación tecnológica y más desigualmente se distribuya esta sensibilidad entre ellas, más complejo les resultará instrumentar una política de precios conjuntamente. Tercero, cuanto mayores sean los costes totales de las empresas, más dificultades encontrarán estas de mantener acuerdos o estrategias de precio conjuntas en contextos económicos de recesión, especialmente si estas se caracterizan por unos costes fijos importantes en relación a sus costes totales (33).

Por tanto, cuanto mayores sean los costes totales y mayores los costes fijos en relación a los totales, mayores serán los estímulos hacia comportamientos no oligopolísticos, debiendo ser evaluada su presencia como factor de competencia, sobre todo si las empresas integradas difieren en estos aspectos.

Por barreras de entrada se entiende todo un conjunto de factores que impiden o dificultan la entrada de nuevas empresas al sector (34). Algunos

32 Scherer, F.M. Op. cit. 1.980

33 Scherer, F.M. Op. cit. 1.980
Ballarin, E.. Op. cit. 1.989

34 Ballarin, E. Op. cit. 1.989

de estos factores ya han sido mencionados, como las economías de escala o un cierto grado de diferenciación de producto. Además, la existencia de determinadas necesidades de capital como requisito previo o necesario a la instalación en el mercado y, sobre todo, la existencia de determinadas restricciones legales al acceso, completan la relación de elementos sobre los cuales puede establecerse unas determinadas barreras de entrada (35).

Se entiende por barreras a la salida a todo aquel elemento que impide o dificulta la salida de una empresa fuera del sector. De entre todos los posibles elementos, sin duda los más relevantes son nuevamente la existencia de restricciones legales y la existencia e importancia de costes fijos cuya liquidación implique una especial dificultad (36).

Por su efecto sobre la decisión de acceder al mercado (la decisión de entrar al mercado también estará condicionada por la existencia o inexistencia de barreras de salida) y por tanto sobre el número de empresas instaladas, tanto barreras de entrada como de salida alejan la estructura del mercado de las conductas competitivas.

Para finalizar, tanto la estructura del mercado como la conducta de los agentes se postulan influenciados por los determinantes o condiciones básicas, los cuales pueden considerarse como elementos exógenos al sector.

Estas condiciones básicas, operantes tanto sobre el lado de la oferta como del de la demanda, pueden concretarse, entre otros, en las condiciones en que las empresas acceden a sus inputs productivos, la caracterización de su tecnología productiva, la elasticidad-precio del producto ofrecido, la existencia de sustitutos, el comportamiento cíclico o anticíclico de la actividad del sector y, sobre todo, las políticas y reglamentaciones públicas establecida sobre el sector o alguno de sus aspectos (37).

3.1.2.2.- El análisis de los indicadores.

De acuerdo con la breve exposición anterior, la aplicación de la Economía Industrial requiere, a los efectos propuestos, el análisis de una serie de aspectos definidos sobre la Banca Privada española. En las líneas que siguen se abordará esta tarea, aunque sea someramente, en relación a los siguientes:

- a) Grado de concentración.
- b) Economías de escala.
- c) Costes y su estructura.
- d) Grado de diferenciación del producto.

35 Ballarin, E. Op. cit. 1.989

36 Ballarin, E. Op. cit. 1.989

37 Scherer, F.M. Op. cit. 1.980

A) Grado de concentración

Para de analizar el grado de concentración existente en un sector se plantean dos tipos de problemas: que medida utilizar como aproximación del tamaño de las empresas y que índices aplicar como instrumento de cuantificación.

Respecto al primero, las medidas habitualmente recomendadas se centran en el valor añadido, los activos totales y el empleo (38). Sin embargo, se aproximará el tamaño de las entidades a través del valor total de sus depósitos dado que se trata de la medida más profusamente utilizada en los trabajos realizados respecto al sector bancario (39), con el objeto de poder establecer comparaciones de sobre una base lo más homogénea posible. En cuanto al segundo y por motivos similares, se eligieron finalmente diferentes índices de concentración absoluta así como los índices de Gini y Herfindhal.

Los índices de concentración absoluta se definen como el porcentaje que representa el agregado de las X primeras entidades de mayor tamaño sobre el total del sector (40). Sin embargo, aunque útil referencia, estos índices presentan ciertos inconvenientes al depender de la definición que se haga de X y no tomar en consideración el número total de entidades.

Como índices de concentración que superan estas deficiencias, se calculan los de Gini y Herfindhal. La interpretación de ambos es sencilla. Para el índice de Gini, valores nulos implican la inexistencia de concentración mientras que el valor 1 señala la observación de la máxima concentración. El de Herfindhal varía entre $1/n$ (donde n es el número de empresas) que implica mínima concentración, hasta 1.

Los cuadros 1 y 2 recogen los resultados obtenidos en tanto que los cuadros 3 y 4 incluyen resultados de trabajos anteriores respecto a los que se ha perseguido conseguir la máxima homogeneidad de datos y cálculo. Los cuadros 5 y 6 deben servir como instrumento de análisis.

38 Scherer, F.M. Op. cit. 1.980

39 Fanjul, O. y Maravall, F. "Competencia y rentabilidad del sistema bancario". Papeles de Economía Española nº 18. Madrid 1.984.

Fanjul, O. y Maravall, F. "Estructura de mercado y crecimiento del sistema bancario español: un análisis de las tres últimas décadas". Cuadernos Económicos del ICE nº 21. Madrid 1.982.

40 Cebrián, J. y Iglesias-Sarria, C.. "Concentración en el sector bancario español en el periodo 1.980-1.991". Boletín Económico del Banco de España mayo 1.992. Madrid 1.992.

CUADRO 1

INDICE DE CONCENTRACION ABSOLUTA.					
	1.986	1.988	1.990	1.991	1.992
5 PRIMEROS	49,25	52,14	51,94	56,64	56,85
10 PRIMEROS	69,65	68,04	68,36	71,23	71,17
15 PRIMEROS	76,73	76,14	77,65	79,56	79,51
20 PRIMEROS	81,62	81,54	83,03	84,57	84,58
25 PRIMEROS	85,48	86,05	87,30	88,25	88,35
30 PRIMEROS	88,54	89,33	89,92	90,63	90,85
50 PRIMEROS	95,60	96,06	96,10	96,33	96,56

Fuente: Elaboración propia a partir de datos sobre acreedores. C.S.B.

CUADRO 2

INDICES DE CONCENTRACION RELATIVOS.					
	1.986	1.988	1.990	1.991	1.992
GINI	0,823	0,812	0,846	0,859	0,861
HERFINDHAL	0,062	0,067	0,065	0,080	0,080

Fuente: Elaboración propia a partir de datos sobre acreedores. C.S.B.

CUADRO 3

INDICE DE CONCENTRACION ABSOLUTA.						
	1.952	1.959	1.966	1.973	1.980	1.983
5 PRIMEROS	68,00	63,00	56,00	51,00	50,00	49,00
10 PRIMEROS	80,00	81,00	74,00	69,00	68,00	68,00
15 PRIMEROS	87,00	86,00	80,00	76,00	75,00	74,00
20 PRIMEROS	91,00	91,00	85,00	81,00	80,00	79,00
25 PRIMEROS	93,00	93,00	88,00	85,00	83,00	83,00
30 PRIMEROS	95,00	95,00	90,00	88,00	86,00	85,00
50 PRIMEROS	98,00	98,00	96,00	95,00	93,00	93,00

Fuente: O. Fanjul y F. Maravall. Opus cit. 1.984.

CUADRO 4

INDICES DE CONCENTRACION RELATIVOS.						
	1.952	1.959	1.966	1.973	1.980	1.983
GINI	0,888	0,867	0,835	0,789	0,792	0,804
HERFINDHAL	0,111	0,099	0,079	0,065	0,062	0,062

Fuente: O. Fanjul y F. Maravall. Opus cit. 1.984.

CUADRO 5

INDICE DE CONCENTRACION ABSOLUTA. DIFERENCIAS RESPECTO AL AÑO ANTERIOR											
	1.952	1.959	1.966	1.973	1.980	1.983	1.986	1.988	1.990	1.991	1.992
5 PRIMEROS	0,00	-5,00	-7,00	-5,00	-1,00	-1,00	0,25	2,88	-0,20	4,70	0,20
10 PRIMEROS	0,00	1,00	-7,00	-5,00	-1,00	0,00	1,65	-1,61	0,33	2,86	-0,06
15 PRIMEROS	0,00	-1,00	-6,00	-4,00	-1,00	-1,00	2,73	-0,60	1,52	1,90	-0,05
20 PRIMEROS	0,00	0,00	-6,00	-4,00	-1,00	-1,00	2,62	-0,07	1,49	1,53	0,01
25 PRIMEROS	0,00	0,00	-5,00	-3,00	-2,00	0,00	2,48	0,57	1,25	0,95	0,10
30 PRIMEROS	0,00	0,00	-5,00	-2,00	-2,00	-1,00	3,54	0,79	0,59	0,71	0,22
50 PRIMEROS	0,00	0,00	-2,00	-1,00	-2,00	0,00	2,60	0,46	0,04	0,23	0,23

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los cuadros 1 y 3

CUADRO 6

INDICES DE CONCENTRACION RELATIVOS. DIFERENCIAS RESPECTO AL AÑO ANTERIOR											
	1.952	1.959	1.966	1.973	1.980	1.983	1.986	1.988	1.990	1.991	1.992
GINI	0,000	-0,021	-0,032	-0,046	0,003	0,012	0,019	-0,011	0,034	0,014	0,001
HERFINDHAL	0,000	-0,012	-0,020	-0,014	-0,003	0,000	0,000	0,005	-0,002	0,015	0,000

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los cuadros 2 y 4

La primera conclusión que se confirma es la de que el sector de la Banca Privada en España se caracteriza por poseer un considerable grado de concentración.

Así, y con datos referidos a 1.992, el 56,85% del mercado viene representado por el 3,67% de las empresas (5 entidades sobre las 136 consideradas) y el 63,23% de las mismas únicamente suponen el 3,44% del mercado.

En cuanto a su evolución, la concentración, medida por índices absolutos, desciende constantemente hasta 1.983, cambiando el signo de su evolución a partir de 1.986. A pesar de que el índice de Gini adelanta esta inflexión al año 1.980 y de que el de Herfindhal la retrasa hasta prácticamente 1.988, se puede afirmar que el grado de concentración alcanza su mínimo hacia la mitad de la década de los ochenta, en línea con los resultados obtenidos por otros trabajos (41). Por tanto, si fijamos el origen temporal del proceso de cambio sobre la mitad de la década de los setenta, puede concluirse que implicó una disminución en la concentración del sector. La explicación tanto de los valores mínimos (1.980-1.985) como de los mayores crecimientos (1.991) debe sustentarse en las medidas tomadas para resolver la crisis bancaria por la que atravesó el Sistema Financiero, por una parte, y en el proceso de fusiones acaecido, por otra.

B) Economías de escala

El estudio de este elemento de la estructura del mercado bancario ha sido abordado con cierta frecuencia. La revisión de algunos de estos trabajos muestra la complejidad de este tipo de análisis así como la imposibilidad de obtener conclusiones generalizables a la totalidad del sector. De esta forma, a pesar de que la existencia de economías de escala, en una u otra forma, se apunta en todos los trabajos consultados, las conclusiones únicamente coinciden en un aspecto: negar la existencia de rendimientos decrecientes en las empresas bancarias, es decir, de deseconomías asociadas a la escala de la producción.

Otra afirmación compartida es la de que las economías de escala localizadas en el sector son de una magnitud variable, según el tipo de estas, y siempre de una importancia moderada. Fanjul y Maravall (42) localizan economías de escala en relación con el tamaño medio de los depósitos y el número de cuentas abiertas por oficina bancaria. Sin embargo, detectan rendimientos constantes en relación al número de oficinas, en tanto que no parecen existir economías de escala en vinculación con el

41 Cebrián, J. y Iglesias-Sarria, C.. Op. cit. 1.992

42 Fanjul, O. y Maravall, F. "Sobre economías de escala en el Sistema Bancario Español". Boletín ICE. Abril 1.983.

tamaño de la empresa. A parecidos resultados llega F. Delgado (43), en cuyo trabajo se concluye la existencia de economías de escala en relación al tamaño de la oficina bancaria para todo tipo de entidades bancarias excepto las de nacionalidad extranjera de mayor dimensión. En cuanto a economías vinculadas al tamaño de la empresa, estas solo se observan para el caso de los bancos extranjeros más reducidos.

De lo expuesto se deduce que el tamaño de las empresas no resulta una variable central para la consecución de economías de escala. Sin embargo, el tamaño de la oficina parece concentrar la mayor potencialidad de explotación de este elemento. Ambas conclusiones son compartidas por todos los trabajos consultados (44).

Se deduce, por tanto, que las economías de escala presentes en el sector no deben jugar un papel preponderante en el levantamiento de barreras a la entrada.

Al margen de métodos de estimación econométricos, un método sencillo de aproximar la presencia de economías de escala es la de suponer al beneficio de una empresa como función del tamaño de la misma (45). Utilizando esta aproximación, se ha realizado un análisis gráfico con datos del Consejo Superior Bancario referidos al 31.12.91.

Para ello, se ha procedido a la ordenación de las diferentes entidades en función de su tamaño, relacionándolas posteriormente con una medida del beneficio. De esta forma, se esperaría observar un gráfico constantemente decreciente si las economías de escala existentes fueran importantes y de inmediata observación.

Los distintos tipos de economías de escala distinguidos teóricamente, aconsejan proceder a diferentes aproximaciones tanto del tamaño como del beneficio.

En el gráfico número 1, el tamaño de las entidades, aproximado por el importe total del epígrafe de "acreedores" de su pasivo, se relaciona directamente con el de "beneficio neto" de sus cuentas de pérdidas y ganancias. De su observación, así como del gráfico número 2 que con objeto

43 Delgado, F. "Economías de escala en el Sistema Bancario Español. Revista Economistas nº 4. Madrid 1.990.

44 Fanjul, O. y Maravall, F. Op. cit. 1.983.

Analistas Financieros Internacionales. "Efectos previsibles del Mercado Unico Europeo en el Sistema Bancario Español". Instituto de Estudios de Prospectiva. Madrid 1.990.

Delgado, F. Opus cit. 1.990

Perez, F. y Quesada, J. "La eficacia del Sistema Bancario Español en la perspectiva Europea". Revista Economistas nº 13. Madrid 1.992.

45 Scherer, F.M. Op. cit. 1.980

GRAFICO 1

RELACION TAMAÑO ENTIDAD

BENEFICIOS NETOS

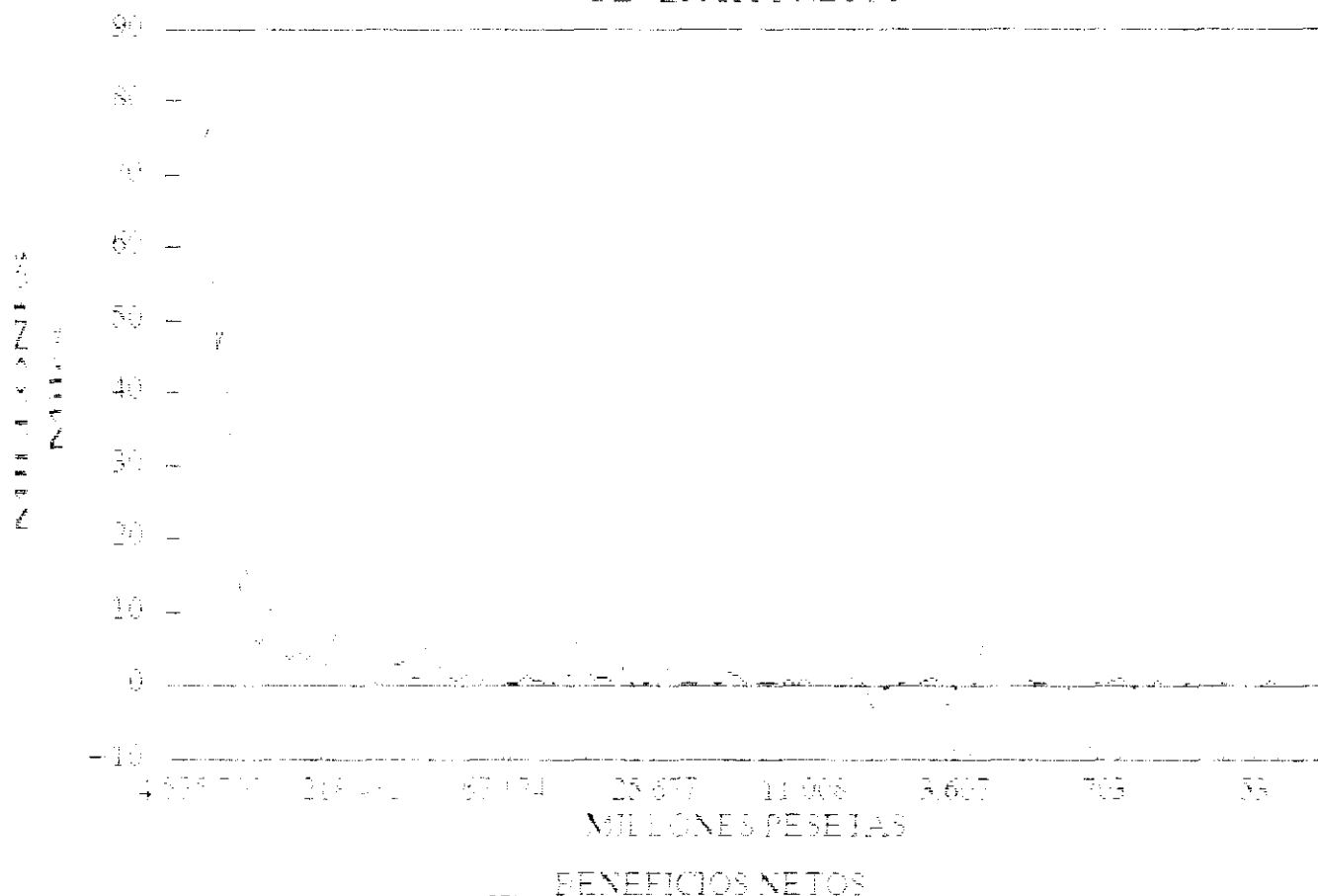
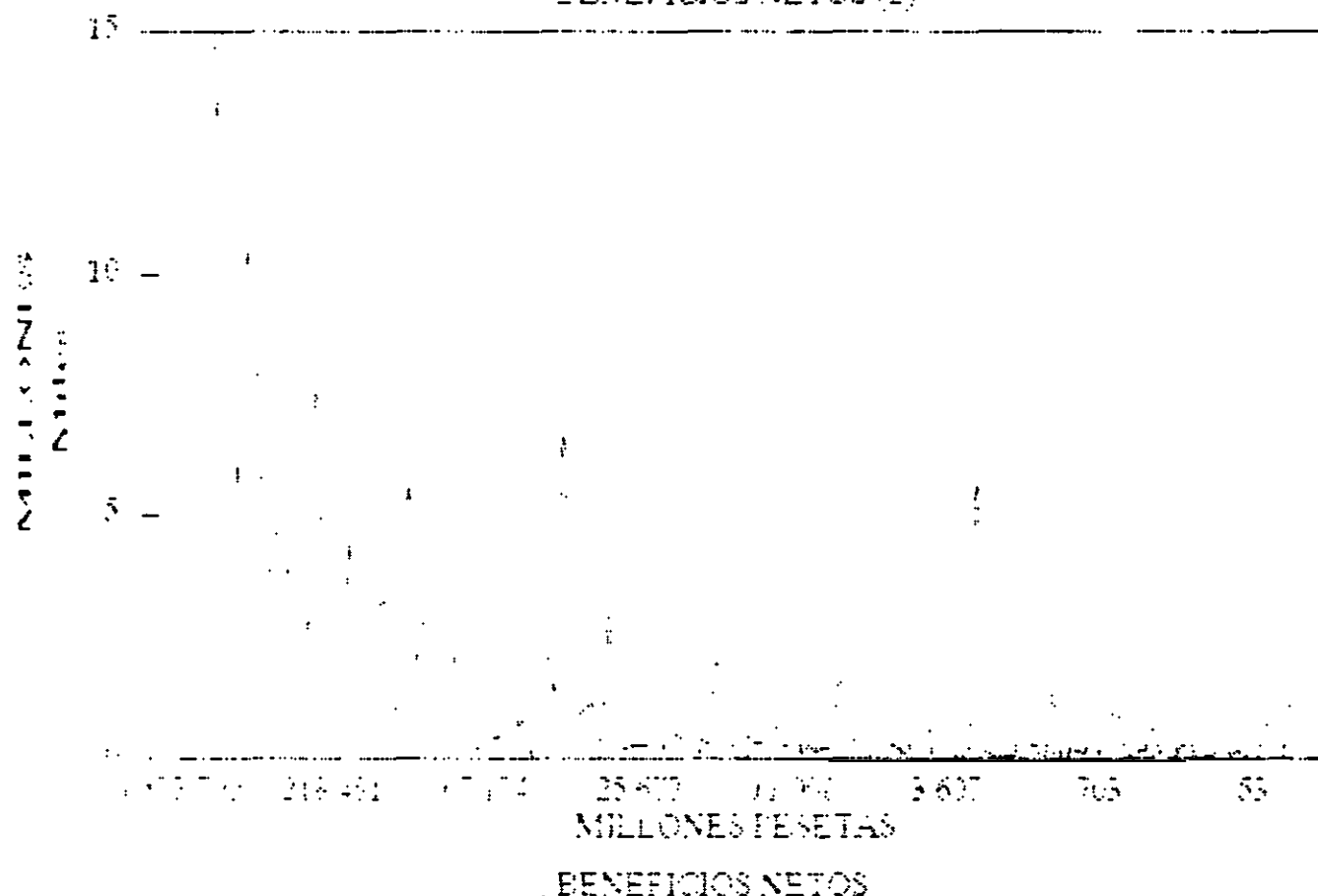


GRAFICO 2

RELACION TAMAÑO ENTIDAD

BENEFICIOS NETOS (2)



de apreciar mejor el comportamiento asociado a empresas de menor tamaño difiere respecto al primero únicamente en la escala elegida, se deduce la existencia de una relación positiva entre tamaño de la entidad y beneficios.

Esta relación, sin embargo, desaparece cuando, como en el gráfico 3, manteniendo la medida utilizada de tamaño, se miden los beneficios de las empresas a través de su rentabilidad sobre recursos propios.

Por último, dado que los estudios referenciados hacen especial hincapié a la existencia de economías asociadas al tamaño de la oficina bancaria, en el gráfico número 4 se relaciona el tamaño medio de la oficina bancaria, medido como el volumen de depósitos por oficina, con el beneficio medio de la misma (beneficios/nº oficinas).

Según este, las oficinas de mayor tamaño presentan beneficios superiores que las oficinas de tamaño medio y de menor tamaño. Sin embargo, estas últimas se sitúan por encima de los niveles de las oficinas medianas.

Este último comportamiento se explica en función de la medida de tamaño utilizada, ya que ésta considera únicamente los depósitos, en tanto que un importante segmento del sector, la banca extranjera, se caracteriza por su recurso masivo al mercado interbancario antes que a la captación de depósitos. De esta forma, las oficinas de entidades extranjeras tendrían un tamaño reducido en el análisis, tamaño que se vería modificado si como definición del mismo se considerase una aproximación más amplia del pasivo captado.

A pesar de lo limitado del análisis, se puede concluir la existencia de economías de escala en el sector, estimadas con mayor claridad en relación al tamaño de la oficina. A pesar de esto, su importancia debe ser moderada dado la falta de nitidez con que se evidencian, en línea con las conclusiones alcanzadas por los trabajos consultados.

C) Costes totales y su estructura

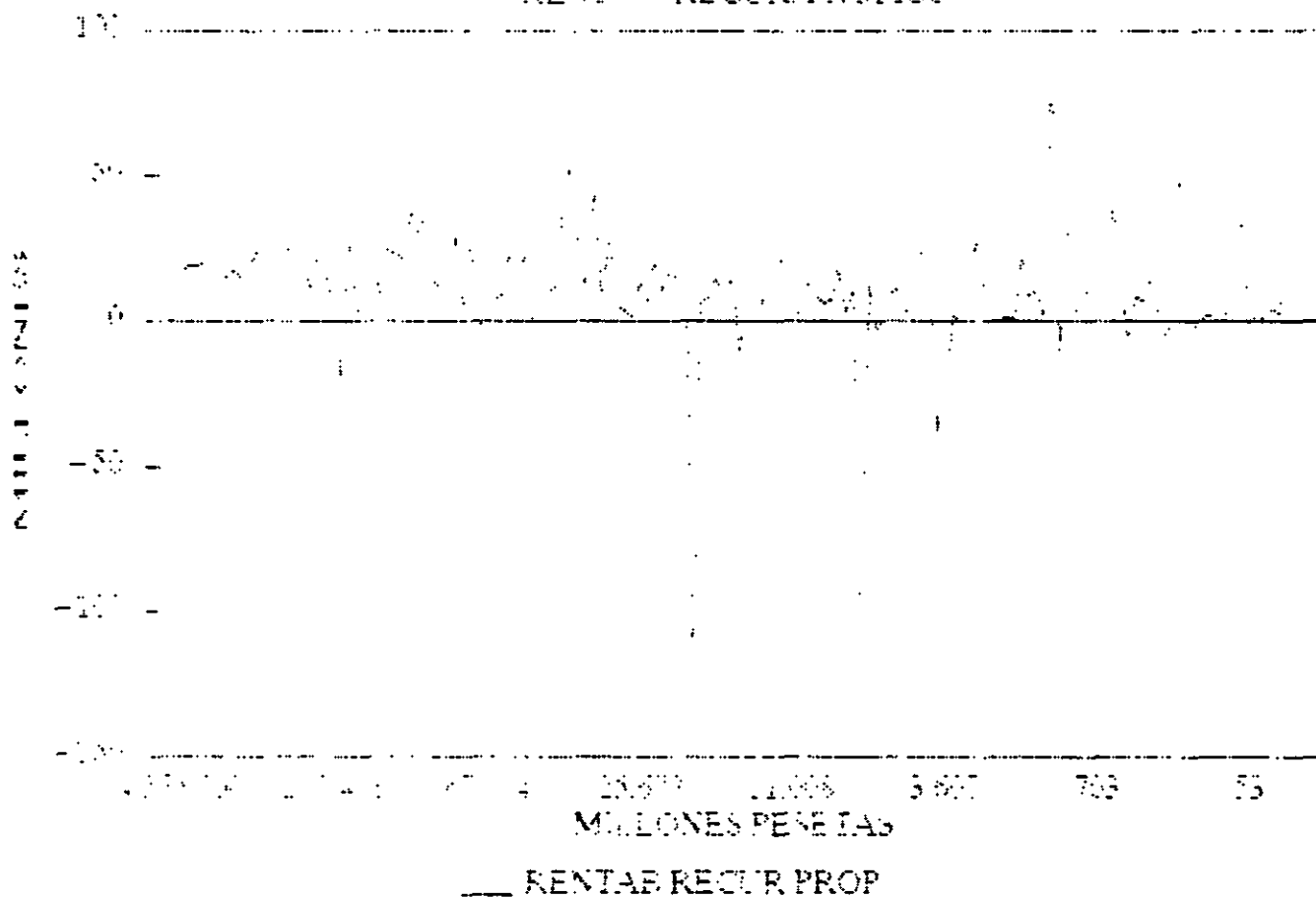
El estudio de los costes se ha desarrollado sobre la base de datos suministrados por la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, utilizando como fuente los Anuarios del Consejo Superior Bancario. Para ello, se han considerado como partidas expresivas de costes de la actividad bancaria tanto los costes financieros, derivados de la captación del pasivo bancario, como las diferentes partidas en que se desagregan los gastos de explotación (gastos generales, de personal, de inmuebles y amortizaciones).

Los gastos de inmuebles y las amortizaciones se han considerado como costes fijos, así como los gastos de personal. Estos últimos de acuerdo

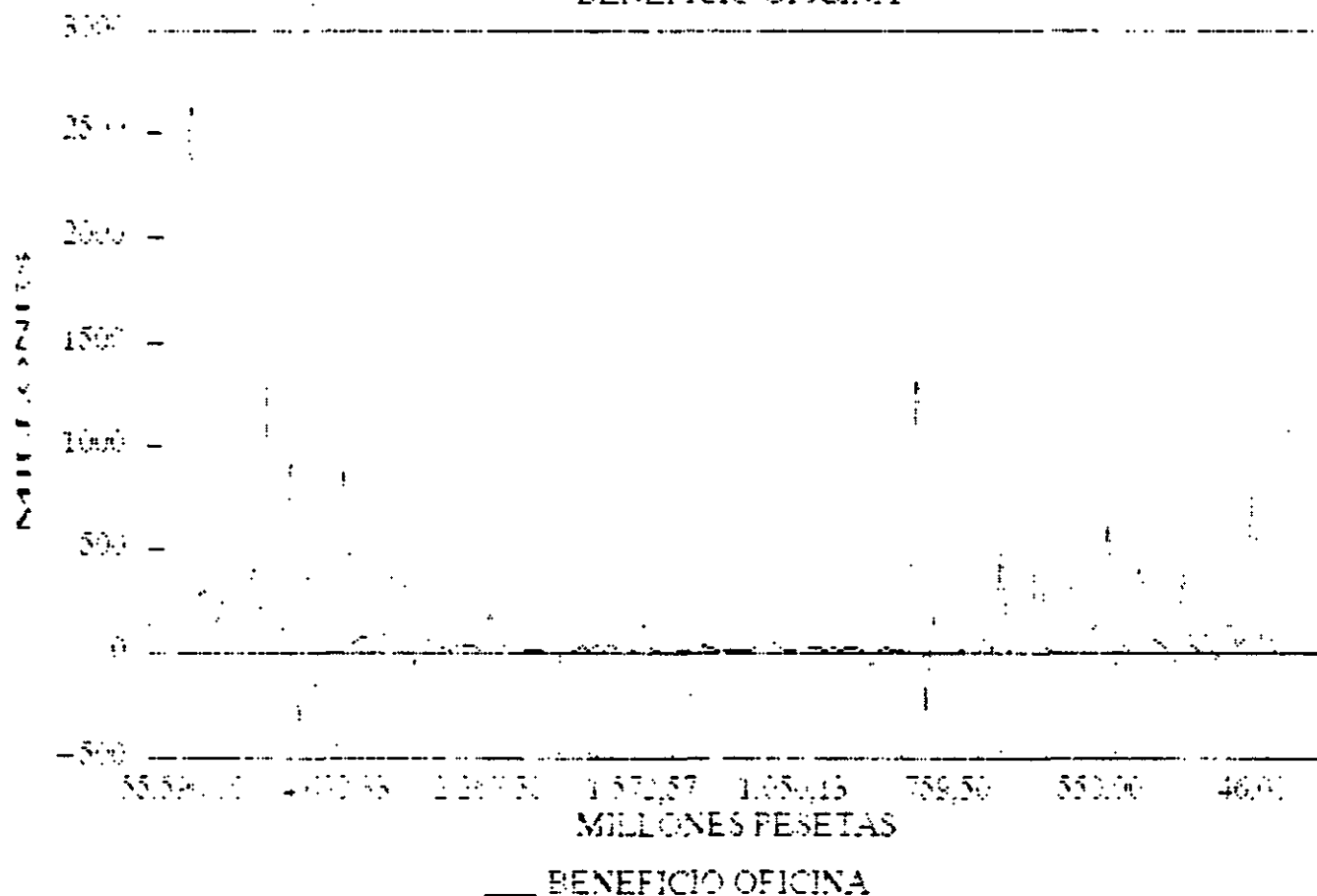
GRAFICO 3

RELACION TAMAÑO ENTIDAD

RENTAS RECUR. PROPIOS



RELACION TAMAÑO OFICINA BENEFICIO OFICINA



con la opinión de ciertos autores (46) y sobre la base de dos argumentos. Por una parte, la existencia de rigideces institucionales que impidan un ajuste flexible de la mano de obra contratada. De otra, la consideración de capital que debe tener el trabajo en presencia de inversiones en capital humano específico. Tanto los costes financieros como los gastos generales se consideran variables en cuanto que se suponen vinculados flexiblemente al volumen de producción.

El análisis de su evolución, se recoge en el cuadro número 7 el gráfico número 5, donde se representan las tasas de variación anual exhibidas por los costes totales, fijos y variables.

El análisis muestra la constante evolución creciente mostrada por los costes totales (tasas de variación positivas excepto el primer año) especialmente intensa a partir de 1.988 (25,85%), desacelerándose en el año 1.991, aunque conserva tasas de magnitud importante (13,92%). Tanto los costes variables como los fijos siguen una idéntica evolución que los costes totales (crecimiento constante, aceleración a partir de 1.988 y desaceleración en 1.991 pero sobre niveles todavía elevados), si bien los costes fijos tienen tasas de variación de menor magnitud. Dado el paralelismo de los costes totales y variables, estos últimos parecen gobernar en buena medida el comportamiento de aquellos.

Esta característica de la estructura de los costes se ve confirmada en el cuadro 8, que refleja el peso porcentual de cada partida sobre los costes totales. En el año 1.991, los variables representaban un 81,63% de los costes totales. Dentro de los primeros, hay que destacar la relevancia de los financieros (75,69% sobre el total de costes). Paralelamente, los fijos implican un 18,37% sobre los totales, siendo los de personal los de mayor peso (15,38%).

La evolución de las diferentes tasas de participación se presenta el cuadro número 9. En consonancia con las tasas de variación exhibidas, son los costes variables los que incrementan su peso (3,3 puntos) en especial los financieros (2,88 puntos). Los costes fijos, lógicamente, retroceden en importancia.

Por tanto, se puede concluir que los costes totales del sector están experimentando un crecimiento importante. Estructuralmente, destaca la relevancia de los financieros y los de personal. Los costes fijos presentan una participación importante aunque con una progresiva pérdida de peso sobre los totales.

De esta manera, la conclusión debe presentar una doble dirección. Por una parte, el incremento de los costes totales se debe interpretar

46 Ballarin, E. Op. cit. 1.989
Malo de Molina, J.L. "¿Rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo?. La experiencia española durante la crisis." Estudios Económicos. Nº 34. Banco de España. Servicio de Estudios. 1.983

CUADRO 7

ESTRUCTURA DE COSTES. MILLONES DE PESETAS.							
	1.985	1.986	1.987	1.988	1.989	1.990	1.991
COSTES FINANCIEROS	1.889.383	1.782.422	2.053.140	2.060.071	2.716.662	3.424.651	3.893.932
GASTOS GENERALES	143.442	156.013	177.593	204.850	221.269	267.618	305.784
TOTAL COSTES VARIABLES	2.032.825	1.938.435	2.230.733	2.264.921	2.937.931	3.692.269	4.199.716
GASTOS DE PERSONAL	474.455	503.721	531.024	571.933	642.799	719.034	791.497
GASTOS DE INMUEBLES	42.105	43.449	46.219	50.450	55.406	64.358	72.384
AMORTIZACIONES	45.822	43.806	46.223	52.308	63.262	70.627	81.288
TOTAL COSTES FIJOS	562.382	590.976	623.466	674.691	761.467	854.019	945.169
TOTAL COSTES	2.595.207	2.529.411	2.854.199	2.939.612	3.699.398	4.546.288	5.144.885

Fuente: Elaboración propia a partir de C.S.B. Cuentas de Pérdidas y Ganancias de la Banca Privada.

CUADRO 8

ESTRUCTURA DE COSTES. % DE PARTICIPACIÓN SOBRE EL TOTAL							
	1.985	1.986	1.987	1.988	1.989	1.990	1.991
COSTES FINANCIEROS	72,80	70,47	71,93	70,08	73,44	75,33	75,69
GASTOS GENERALES	5,53	6,17	6,22	6,97	5,98	5,89	5,94
TOTAL COSTES VARIABLES	78,33	76,64	78,16	77,05	79,42	81,22	81,63
GASTOS DE PERSONAL	18,28	19,91	18,61	19,46	17,38	15,82	15,38
GASTOS DE INMUEBLES	1,62	1,72	1,62	1,72	1,50	1,42	1,41
AMORTIZACIONES	1,77	1,73	1,62	1,78	1,71	1,55	1,58
TOTAL COSTES FIJOS	21,67	23,36	21,84	22,95	20,58	18,78	18,37
TOTAL COSTES	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia.

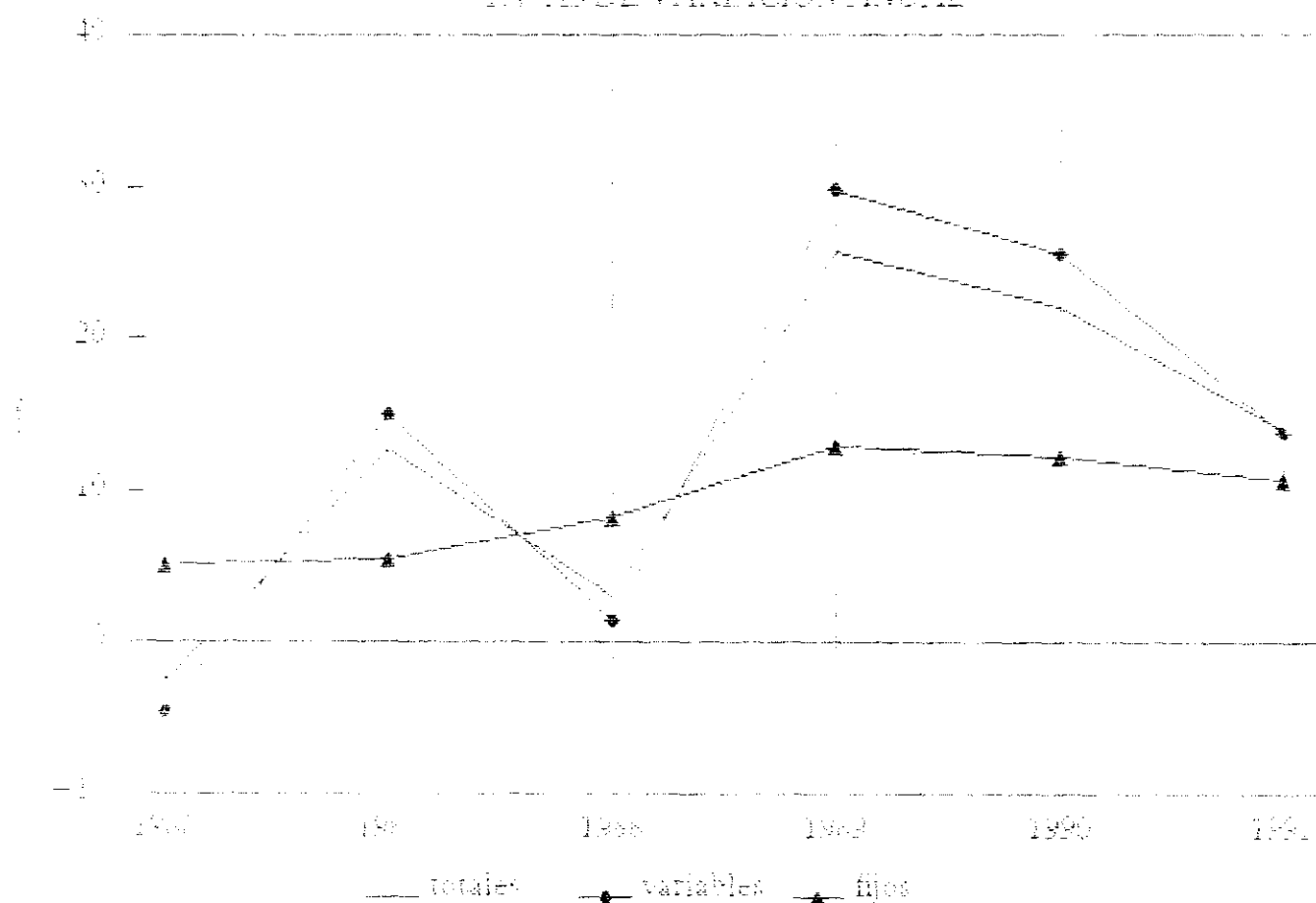
CUADRO 9

ESTRUCTURA DE COSTES. VARIACION DE LA PARTICIPACION RESPECTO AL AÑO ANTERIOR.							
	86-85	87-86	88-87	89-88	90-89	91-90	91-85
COSTES FINANCIEROS	-2,33	1,47	-1,85	3,36	1,89	0,36	2,88
GASTOS GENERALES	0,64	0,05	0,75	-0,99	-0,09	0,06	0,42
TOTAL COSTES VARIABLES	-1,69	1,52	-1,11	2,37	1,80	0,41	3,30
GASTOS DE PERSONAL	1,63	-1,31	0,85	-2,08	-1,56	-0,43	-2,90
GASTOS DE INMUEBLES	0,10	-0,10	0,10	-0,22	-0,08	-0,01	-0,22
AMORTIZACIONES	-0,03	-0,11	0,16	-0,07	-0,16	0,03	-0,19
TOTAL COSTES FIJOS	1,69	-1,52	1,11	-2,37	-1,80	-0,41	-3,30
TOTAL COSTES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia.

EVOLUCION COSTES DE LA BANCA PRIVADA

TASAS DE VARIACION ANUAL



como un factor operante hacia una progresiva competencia dentro del sector. El decrecimiento de los fijos respecto a los totales, sin embargo, nos conduce hacia la existencia de un factor tendente a debilitar la anterior afirmación así como a moderar el grado de rivalidad interno operante en el sector.

D) Grado de diferenciación del producto

El grado de diferenciación del producto se estima por los gastos de publicidad en los que incurre el sector (47). El cuadro número 10 expone la evolución de dichos gastos en el sector Finanzas, máxima desagregación sectorial a la que se ha tenido acceso, en función de las fuentes utilizadas (48), en una triple dimensión: la inversión total en publicidad, el número de marcas en que se materializó esa inversión y el importe medio invertido en cada una de las marcas.

En el análisis de sus tasas de variación destaca la registrada entre 1.978 y 1.985. A pesar de que relaciona periodos bastante alejados, su magnitud, especialmente en lo relativo a inversión media y total, expresa el cambio que se ha producido.

Por otra parte, salvo el número de marcas en el año 1.989, que decrece respecto al año anterior, el resto de las series expresan crecimientos continuos, de fuerte magnitud en algunos años.

Adicionalmente, en el cuadro número 11 se establece una comparación intersectorial, con datos de 1.990, en relación con idénticos parámetros publicitarios.

Se observa el lugar predominante del sector Finanzas en relación al conjunto: cuarto lugar en número de marcas, sexto en inversión media y tercero en inversión total, ocupando posiciones situadas por encima o en el mismo entorno que sectores caracterizados tradicionalmente por una alta diferenciación de producto. Además, si comparamos estos resultados con los que se obtendrían con datos del año 1.977, se observa una fuerte progresión ya que en el citado año este ocupaba, en los tres casos el octavo lugar.

Se concluye, por tanto, los importantes gastos de publicidad en que incurre el sector así como su constante crecimiento. Ambas observaciones conducen hacia la afirmación de que existe, respecto a los productos bancarios, un progresivo mayor grado de diferenciación.

En conclusión, y desde la Economía Industrial, la Banca Privada española se define por presentar los siguientes rasgos:

47 Scherer, F.M. Op. cit. 1.980

48 Walter Thompson. J. "La inversión publicitaria en España". Varios años.

GASTOS EN PUBLICIDAD. EVOLUCION DEL SECTOR
MILLONES DE PESETAS

AÑOS	NUMERO DE MARCAS	TASA DE VARIACION	INVERSION MEDIA	TASA DE VARIACION	INVERSION TOTAL
1.977	825		1,47		1.214,74
1.978	940	13,94	1,61	9,38	1.513,83
1.985	1.407	49,68	7,53	367,45	10.590,00
1.986	1.649	17,20	8,70	15,57	14.343,00
1.988	1.953	18,44	13,78	58,37	26.903,00
1.989	898	- 54,02	38,00	175,86	34.486,00
1.990	920	2,45	53,00	39,47	48.469,00

Fuente: J.W. Thompson. Opus cit. y elaboración propia.

CUADRO 11

GASTOS EN PUBLICIDAD. ORDENACION POR SECTORES
MILLONES DE PESETAS. AÑO 1.990

SECTORES	NUMERO DE MARCAS	SECTORES	INVERSION MEDIA	SECTORES	INVERSION TOTAL
EDUCACION	1142	LIMPIEZA	111	TRANSPORTE	67.123
BELLEZA	992	TRANSPORTE	91	ALIMENTACION	56.152
CONSTRUCCION	927	BEBIDAS	78	FINANZAS	48.469
FINANZAS	920	TABACOS	68	BEBIDAS	33.564
SERVICIOS	901	ALIMENTACION	63	BELLEZA	32.105
ALIMENTACION	886	FINANZAS	53	EDUCACION	31.634
HOGAR	754	OBJET. PERSONALES	51	SERVICIOS	27.588
TRANSPORTE	739	ENERGIA	48	COMERCIO	25.436
TEXTIL	694	AUDIOVISUALES	38	HOGAR	15.427
COMERCIO	670	COMERCIO	38	LIMPIEZA	15.380
EQUIP. OFICINAS	469	BELLEZA	32	OBJET. PERSONALES	13.595
VARIOS	443	SERVICIOS	31	AUDIOVISUALES	9.742
BEBIDAS	429	EDUCACION	28	VARIOS	9.664
VIAJES	342	FOTOGRAFIA	26	EQUIP. OFICINAS	7.825
INDUSTRIA	332	VARIOS	22	TEXTIL	7.710
OBJET. PERSONALES	269	HOGAR	20	CONSTRUCCION	6.064
AUDIOVISUALES	255	ARTE Y CULTURA	19	INDUSTRIA	5.896
ARTE Y CULTURA	229	INDUSTRIA	18	ARTE Y CULTURA	4.420
AGRICULTURA	140	EQUIP. OFICINAS	17	ENERGIA	3.658
LIMPIEZA	139	AGRICULTURA	13	VIAJES	3.191
DEPORTES	83	DEPORTES	12	TABACOS	3.000
FOTOGRAFIA	78	TEXTIL	11	FOTOGRAFIA	1.991
ENERGIA	76	VIAJES	9	AGRICULTURA	1.871
TABACOS	44	CONSTRUCCION	7	DEPORTES	970

Fuente: J.W. Thompson. Opus cit.

- a) Engloba un alto número de unidades productivas (158 empresas y 17.243 oficinas en el año 1.991).
- b) A pesar de ello, exhibe un importante nivel de concentración.
- c) Aunque de variable y moderada importancia, la función de producción de las empresas bancarias muestra ciertas economías de escala, especialmente relevantes en relación al tamaño de la oficina bancaria.
- d) Sus productos son cada vez más diferenciados.
- e) Sus costes totales se encuentran dentro de un proceso de crecimiento, donde destaca la disminución del peso de su componente fijo.
- f) La menor importancia de estos últimos, la moderada presencia de economías de escala asociadas al tamaño de la empresa y la liberalización de la regulación relativa al acceso al sector, restan importancia a la posible organización de barreras de entrada o salida.

El análisis desarrollado fundamenta la conclusión de que se ha verificado un profundo cambio estructural en el sector, afirmación basada en los cambios observados en la mayoría de los parámetros que han sido considerados.

Este proceso ha propiciado la desaparición de las bases que explicaban la anterior definición sectorial. El proceso de desregulación, el cambio en los contextos económicos (que modifica tanto el poder de negociación de las entidades como de sus clientes y competidores) y el proceso de difusión de las tecnologías informáticas (desde formas costosas y centralizadas hasta otras más baratas y descentralizadas) han sido los instrumentos causantes del conjunto de alteraciones observadas.

El resultado alcanzado, mediante la superación de la anterior estructura, ha sido el incremento del nivel de competencia asociado al funcionamiento del sector.

En este sentido apunta el descenso que se observa en el nivel de concentración hasta el final de la década de los ochenta, la desaparición y ausencia de fundamentos sobre los que elevar barreras de entrada y salida, y el incremento de los costes totales. El mayor grado de diferenciación del producto debe ser interpretado como un factor que aleja al sector de un funcionamiento oligopolístico, al dificultar las posibilidades de cooperación entre empresas, reforzando la lectura efectuada de los anteriores aspectos.

3.2.- La estructura y naturaleza del sector de la Banca Privada en España.

El objetivo enunciado por el título de este epígrafe será abordado mediante el tratamiento de las siguientes cuestiones:

- a) Definición y caracterización sectorial.
- b) Descripción productiva.
- c) Organización interna de las entidades.
- d) Dimensión e importancia del sector.
- e) Caracterización del mercado y de las unidades productivas.

f) Aproximación desagregada al sector.

3.2.1.- Definición y caracterización sectorial

Como cuestión inicial se plantea la necesidad de proceder a una definición del subsector de la Banca Privada. Dado la complejidad, variedad y amplitud de su actividad productiva, y la progresiva tendencia hacia la universalización operativa y hacia la globalización, el objetivo propuesto dista mucho de ser sencillo.

Desde un punto de vista estadístico, el Sistema Europeo de Cuentas Económicas Integradas define al subsector, como integrado por aquellas "instituciones de crédito que tienen una parte importante de sus pasivos frente a clientes no bancarios en forma de depósitos a la vista transferibles y los órganos centrales de estas instituciones", definiendo, a su vez, a las instituciones de crédito como todas "las unidades institucionales cuya función principal consiste en financiar, es decir, reunir, transformar y distribuir disponibilidades financieras", añadiendo posteriormente que "los recursos principales de estas unidades están constituidos por los fondos que provienen de pasivos financieros contraídos (depósitos a la vista y a plazo, bonos de caja, obligaciones, etc...) y por los intereses recibidos" (49).

Estas definiciones, sin embargo, hacen referencia tanto a bancos como a cajas de ahorro, cooperativas y mutuas de crédito y organismos de giro postal, elementos fundamentales del sistema bancario, los cuales se distinguen del resto de entidades integrantes del sistema financiero por ser los únicos autorizados para captar depósitos a la vista del público y crear, por tanto, dinero bancario.

Una mayor aproximación a la identificación del subsector se puede conseguir mediante la definición que del negocio bancario se establece en el artículo 37 de la Ley de ordenación Bancaria de 1.946, donde se especifica que el comercio de banca lo ejercen las personas naturales o jurídicas que, con habitualidad y ánimo de lucro, reciben del público, en forma de depósito irregular y en otras análogas, fondos que aplican por cuenta propia a operaciones activas de crédito y a otras inversiones, con arreglo a las leyes y los usos mercantiles, prestando, además, por regla general a su clientela servicios de giro, transferencia, custodia, mediación y otros en relación con los anteriores, propios de la comisión mercantil (50).

49 Instituto Nacional de Estadística - Eurostat. "Sistema Europeo de cuentas integradas Sec". 2ª edición. 1.988. Páginas 23 y 24

50 Trujillo, J.A., Cuervo-Arango, C. y Vargas, F. "El Sistema Financiero Español". Ediciones Ariel. 3ª edición. 1.988

La fundamental diferenciación de la Banca privada respecto al resto de empresas integrantes del sector bancario, reside en su naturaleza jurídica. De esta forma, los bancos solo podrán crearse a través de la forma de sociedades anónimas, en tanto que las Cajas de Ahorro se configuran en instituciones de patronato oficial o privado, sin ánimo de lucro, de interés público y naturaleza privada, mientras que las cooperativas de crédito deben adoptar esta última forma jurídica.

Sumando las distintas aproximaciones aportadas, se puede decir que el subsector de la Banca Privada está constituido por sociedades anónimas privadas con carácter de entidades de crédito y depósito.

El subsector así definido se encontraría encuadrado en los epígrafes 812 y 813 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, dentro de la división 8, correspondiente a las Instituciones de Crédito y Seguro, lo que nos lleva a clasificar al subsector de la Banca Privada dentro de lo que habitualmente se denomina sector servicios (divisiones 6 a 9 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas).

El concepto de industria de servicios se define por incorporar "todas aquellas empresas y empresarios cuyo principal producto final es un bien intangible o no duradero, o, en su caso, el conjunto de centros de producción de la economía estructurada cuyo producto final no es un bien material" (51).

Alternativamente, la definición del sector y de la actividad de servicios se define habitualmente de forma negativa. En este sentido "comprende todas aquellas actividades económicas estructuradas de producción que no redundan inmediatamente en la producción o transformación de objetos materiales" (52).

Ambas definiciones se centran en la naturaleza económica diferencial que caracteriza a esta actividad. Esta es aproximada por G. Thomas (53)

51 Gershuny, J.I. y Miles, I.D. "La nueva economía de servicios. La transformación del empleo en las sociedades industriales". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.988.

En términos similares se expresa Cuadrado, J.R. "La expansión de los servicios en el contexto del cambio estructural de la economía española". Papeles de Economía Española. Nº 42. 1.990

52 Hill, T.P. "On Goods and Services". Review of Income and Wealth. Nº 23. 1.977. Citado en Gershuny, J.I. y Miles, I.D. Op. cit. 1.988

53 Thomas, G.B. "Manpower Problems in the Service Sector". OCDE. 1.967. Citado en Gershuny, J.I. y Miles, I.D. Op. cit. 1.988

atribuyendo a los servicios los siguientes rasgos genéricos fundamentales:

- a) Su producto es inmediato y su suministro se realiza de forma continuada.
- b) Su generación implica una actividad de carácter profesional, que exige ciertos niveles de cualificaciones personales.
- c) Su producción suele caracterizarse por una relativa intensidad de mano de obra.

Adicionalmente, I. Kravis (54) apunta como principal rasgo definitorio el hecho de que los servicios se caracterizan por el escaso volumen de mercancías incorporado en los mismos como inputs intermedios.

Por último, C. Castaño (55) sintetiza otros elementos definitorios de la categoría económica de servicios:

- a) No son transferibles
- b) No son acumulables. Se prestan de una sola vez.
- c) Ausencia de contenido físico, lo que implica la necesidad de la presencia del proveedor para que se realice la transacción.
- d) Su único soporte de valor es su calidad.
- e) Fuerte condicionamiento respecto a las coordenadas culturales de cada país, lo que limita sus posibilidades de estandarización.
- f) Las ventajas comparativas asociadas a diferentes servicios parecen asociadas con las economías de escala, con el saber y las técnicas empresariales y con el conocimiento técnico.

Desde una óptica clasificadora, y atendiendo a las características de su consumo, se distingue entre servicios de producción y servicios prestados a los consumidores (56). Los servicios de producción se prestan a otras unidades productivas, incluyendo, entre otros, los servicios de asesoramiento, el diseño técnico y la intermediación financiera. Su característica se centra en constituirse en inputs intermedios para otras actividades económicas. Por el contrario, los servicios prestados a los consumidores se constituirían en productos finales.

54 Kravis, I. "Services in the domestic economy and in world transaction. 1.983. Citado en Castaño, C. Op. cit. 1.990

55 Castaño, C. Op. cit. 1.990

56 Greenfield, H.C. "Manpove and the Growth of Producer services". Columbia University Press. 1.966. Citado en Gershuny, J.C y Miles, I.D. Op. cit. 1.988

Sobre una clasificación más amplia, Browning y Singelmann (57) distinguen entre servicios de distribución, de producción, sociales y personales. Los servicios de distribución facilitan inputs intermedios en forma de facilidades de transporte, comunicación, y almacenamiento, los de producción centran su actividad en el suministro de factores intermedios de producción a otras empresas en la forma de servicios financieros, de asesoramiento y diseño. Por su parte, los servicios sociales satisfacen colectivamente ciertas necesidades individuales y, finalmente, los servicios personales engloban un conjunto heterogéneo de actividades de servicios directamente relacionados con el consumidor individual final.

De ambas tipologías se desprende la pertenencia de la actividad económica de las empresas bancarias, a la categoría de servicios de producción. De esta forma, los productos ofrecidos por estas entidades deben ser conceptualizados como inputs intermedios para el resto de las empresas productivas.

3.2.2.- Descripción productiva

Desde un punto de vista productivo, la actividad bancaria se caracteriza por generar una variedad de productos, es decir, se trata de un sector que presenta una función de producción multiproducto (58). Esta variedad puede ser sintetizada mediante su agrupación en dos categorías:

- a) Actividad de intermediación financiera.
- b) Prestación de servicios bancarios.

Con un mayor grado de detalle, se puede aproximar la actividad económica de las empresas bancarias de acuerdo a la siguiente clasificación (59):

- a) Servicios bancarios al por menor.
- b) Servicios financieros corporativos.
- c) Servicios financieros relacionados con títulos o valores mobiliarios.
- d) Servicios financieros interbancarios.
- e) Servicios financieros internacionales.

57 Browning, H.C. y Singelmann. J. "The Emergence of a Service Society". Servicio Nacional de Información Técnica. Springfield. 1.975. Citado en Gershuny, J.I. y Miles, I.D.. Op. cit. 1.988

58 Delgado, F. Op. cit. 1.990

59 Bröker, G. " La competencia en el Sector Bancario". Incluido en Bröker, G. y Martínez, R. Banca y Finanzas: competencia y tendencias". Ediciones Ciencias Sociales. 1.990

A) Servicios bancarios al por menor.

Las actividades relacionadas con los servicios bancarios al por menor se caracterizan porque sus destinatarios son usualmente de pequeño tamaño (60). Integran un gran número de tipologías operativas y presentan un alto grado de homogeneidad, pudiendo ser clasificadas en las siguientes categorías (61):

- a) Captación e intermediación de ahorros privados.
- b) Emisión de instrumentos de ahorro.
- c) Créditos al consumo y créditos hipotecarios.
- d) Servicios relacionados con instrumentos de pago.
- e) Servicios de gestión de cuentas.
- f) Servicios de asesoramiento e intermediación.

Desde la perspectiva de su evolución, tres elementos la explicarían (62). Primero, el proceso de expansión de la renta y de la riqueza verificado a partir de los años 50. En segundo lugar, la importancia de los procesos inflacionarios ocurridos en los años 70 y 80. Por último, los cambios acaecidos en la actitud de los consumidores respecto a los productos bancarios, que se han traducido en un incremento del nivel de exigencia y de calidad, por una parte, y de demanda de asesoramiento y gestión financiera, por otra. Además, habría que destacar el proceso de "bancarización" verificado en relación a las economías domésticas (63), consistente en el más extenso uso que realizan las mismas de los servicios bancarios.

Las consecuencias de todo ello se concretan en las siguientes tendencias:

- a) Incremento de la competencia en relación a este tipo de operaciones.
- b) Creciente demanda de activos bancarios caracterizados por ofrecer rendimientos reales positivos.
- c) Tendencia hacia la oferta de servicios bancarios de mayor calidad, personalizados, integrados y con aporte de valor añadido. Evolución hacia la "banca personal" (64). Por banca personal se entiende "el negocio bancario orientado a consumidores con un mínimo

60 Trujillo, J.A., Cuervo-Arango, C. y Vargas, F. Op. cit. 1.988

61 Bröker, G. Op. cit. 1.990

62 Bröker, G. Op. cit. 1.990

63 Analistas Financieros Internacionales. "Efectos previsibles del Mercado Unico Europeo en el sistema bancario español". Instituto de Estudios de prospectiva. Ministerio de Economía y Hacienda. 1.990

64 Analistas Financieros Internacionales. Op. cit. 1.990

nivel de renta y, por tanto, con un cierto potencial de empleo de servicios financieros, no solo directamente bancarios, sino incluyendo, por ejemplo, la gestión de patrimonios y otros tipos de asesoramiento financiero. (...) La banca personal contrapone de alguna manera la calidad con la cantidad del servicio, ya que intenta seguir una perspectiva más individualizada del mismo" (65).

De los cambios reseñados se derivan dos resultados. Por una parte, y de la mano de elementos tales como la elevación de la remuneración asociada a los productos bancarios de pasivo, el incremento general en el nivel de competencia del sector, la extensión de la misma hasta la vía de los precios y la progresiva saturación de los mercados bancarios minoristas (66), se produce un incremento del grado de inestabilidad, riesgo e incertidumbre asociado a la demanda. Por otra, y en relación con las tendencias hacia la banca personal así como los incrementos verificados en relación a la demanda de servicios de asesoramiento y gestión bancarios, se detecta una evolución hacia un menor grado de estandarización de los productos propios de este segmento de la actividad bancaria.

La importancia de ambas afirmaciones se ve reforzada si se tiene en cuenta que la banca comercial al por menor ha sido, tradicionalmente, el núcleo operativo más estable, caracterizándose además por unos productos y servicios ofrecidos masivamente y de forma altamente estandarizada (67).

B) Servicios financieros corporativos

Esta categoría, también llamada banca de empresas, engloba toda una serie de servicios bancarios relacionados con empresas no financieras, especialmente de gran tamaño aunque también se hacen extensivos a pequeñas y medianas empresas. Los servicios financieros corporativos estarían dentro de la actividad bancaria al por mayor la cual, a diferencia de la actividad minorista, se distinguiría por el mayor tamaño relativo de sus clientes.

Este segmento de actividad se caracteriza por su diferenciación en función del tipo de cliente al que se dirigen, de forma que los mismos pueden ser clasificados de la siguiente forma (68):

a) Empresas multinacionales y grandes corporaciones nacionales:

65 Analistas Financieros Internacionales. Op. cit. 1.990

66 Bertrand, O. y Noyelle, T (CERI-OCDE). Op. cit. 1.990

67 Castaño, C. Op. cit. 1.990

68 Bröker, G. Op. cit. 1.990

- Asesoramiento sobre condiciones y tendencias de los mercados, aspectos legales etc...
- Demandas de financiación internacional, en gran escala y a largo plazo.
- Demanda de una gestión de tesorería y de riesgos integrada y centralizada.

b) Grandes empresas:

- Demanda de financiación a medio plazo
- Demandas de gestión y asesoramiento en cuanto a carteras y a riesgos.

c) Pequeña y mediana empresa:

- Demandas de capital-riesgo.
- Necesidades de asesoramiento externo de gestión.
- Consultoría.

La tendencia observada en este segmento de actividad refleja el impacto de una serie de factores:

- a) Creciente internacionalización del comercio y apertura externa de las distintas economías nacionales.
- b) Progresivo incremento de la competencia industrial.
- c) Disminución de los ciclos de renovación de los equipos productivos.
- d) Intensificación del riesgo y la volatilidad económica (69).

Este proceso se ha traducido en:

- a) Un incremento de los servicios financieros internacionales.
- b) Una mayor demanda de una gestión eficiente de los activos y pasivos empresariales.
- c) Crecientes necesidades de servicios de gestión y asesoramiento económico-financiero.
- d) Reclamación de una mayor y más activa implicación de las entidades bancarias en la financiación de las PYMES a través de las actividades de capital-riesgo.
- e) Mayor importancia de la oferta de productos derivados orientados hacia la cobertura de los diferentes tipos de riesgos (Fras, Irs, opciones, futuros, swaps, etc...).
- f) Incremento de las actividades bancarias de leasing y factoring.

Como consecuencia, unos productos que incluso tradicionalmente han estado escasamente estandarizados (70), se encuentran dentro de una

69 Analistas Financieros internacionales. Op. cit. 1.990

70 Bröker, G. Op. cit. 1.990

tendencia hacia su mayor diversificación e incluso personalización. En este sentido, la evolución apunta hacia la gestión de productos y servicios "custom", adaptados a las características de cada cliente (71). En igual dirección se sitúan las crecientes demandas de gestión y asesoramiento.

Progresivamente los productos propios de este segmento de actividad se caracterizarán en mayor medida por aportar componentes de valor añadido, incorporando el saber y la experiencia de la entidad financiera como elemento de mayor valor.

Finalmente, se observa un mayor nivel de inestabilidad, incertidumbre y riesgo asociado a la demanda propia de este tipo de operativa bancaria en la medida en que se observa:

- a) Una creciente competencia dentro de la actividad bancaria relacionada con las empresas.
- b) Esto haya implicado un incremento del riesgo asumido por las entidades.
- c) Un aumento de la internacionalización de la actividad bancaria.
- d) Una acentuación de la financiación bancaria a medio y largo plazo, en un contexto de creciente volatilidad de tipos de interés y de tipos de cambio.
- e) Una mayor presencia de las entidades en la operativa de capital-riesgo.

C) Servicios bancarios de valores

Los servicios bancarios de valores o banca de inversión, comprenden una serie de actividades relacionadas con la emisión y negociación de valores, tanto de renta fija (Deuda Pública del Estado en términos generales, Pagares de empresa, etc...) como de renta variable (acciones...) así como la actividad relacionada con los productos derivados respecto a estos (Fras, swaps, futuros y opciones fundamentalmente).

El conjunto de estas actividades puede ser clasificada de acuerdo a las siguientes categorías:

- a) Negocio de emisión o de mercado primario. Se relacionan con la negociación, colocación y venta de instrumentos financieros de nueva creación.
- b) Actividades de mercado secundario. Se concreta en la negociación e intermediación de productos ya emitidos.
- c) Gestión de carteras, tanto por cuenta propia como por cuenta de clientes. Implicaría, además, toda una serie de servicios administrativos, de custodia, pago del servicio de la deuda, amortización, etc...
- d) Asesoramiento de inversiones, análisis financieros y de mercados.

71 Castaño, C. Op. cit. 1.990

Las tendencias operantes en relación con este segmento de actividad se concretan (72):

- a) Progresiva internacionalización.
- b) Incremento 'explosivo' de la competencia, adoptando la forma de diferenciación de productos.
- c) Generación de nuevos productos implicando innovaciones financieras (pagarés a tipos flotantes, bonos garantizados, bonos multidivisa, bonos cupón cero...).
- d) Progresiva vinculación con tecnologías informáticas.
- e) Creciente conexión con la aparición e incremento de diversos tipos de riesgos financieros.

Los productos y servicios de la banca de inversión se caracterizan por presentar, en términos relativos, el menor grado de estandarización. (73).

Teniendo en cuenta su fuerte vinculación con la volatilidad y el riesgo económico, se puede concluir que esta actividad bancaria se encuentra fuertemente asociada a unas condiciones de demanda escasamente ciertas, estables y predecibles.

D) Servicios interbancarios

Dentro de esta categoría se engloban una serie de servicios ofrecidos y demandados internamente por el sector bancario y que se relacionan con la organización de mercados de dinero, divisas y valores, a gran escala y en un ámbito estrictamente interno. Su objetivo es facilitar una eficiente gestión de las tesorerías de las entidades.

En la medida en que se trata de un aspecto de la actividad económica bancaria situada al margen de su operativa externa, su interés para los fines que se persiguen son limitados.

E) Servicios financieros internacionales

Engloba aspectos operativos relacionados con los anteriores cuatro segmentos de actividad, desarrollando las entidades servicios financieros internacionales tanto en su actividad comercial al por menor como en relación a la banca de inversión y de empresas y, también, en cuanto a su actividad interbancaria.

72 Bröker, G. Op. cit. 1.990
Analistas Financieros Internacionales. Op. cit. 1.990

73 Analistas Financieros Internacionales. Op. cit. 1.990

Una breve relación de sus principales servicios vendría dada por la siguiente (74):

- a) Financiación a la importación y exportación. Servicio de asesoramiento.
- b) Moneda extranjera y servicios de intermediación.
- c) Operaciones internacionales en los mercados monetarios.
- d) Servicios especiales de asesoramiento y financiación para empresas multinacionales.
- e) Operaciones internacionales de crédito.
- f) Emisión internacional de valores.
- g) Operaciones de agentes no residentes en los mercados nacionales.
- h) Gestión internacional de carteras.

Su demanda se ha visto especialmente estimulada por la aparición y organización de mercados financieros internacionales.

Tanto sus tendencias como los efectos derivados de las mismas coinciden con las ya reflejadas, en la medida en que la operativa internacional se inscriba en uno u en otro de los segmentos de actividad anteriormente diferenciados.

3.2.3.- Organización interna de las entidades

Este apartado pretende aproximar la forma en que las empresas bancarias organizan su proceso de producción o, en términos más apropiados a una actividad de servicios, su proceso de gestión de operaciones.

Para ello es necesario considerar dos dimensiones diferentes de este aspecto:

- a) El modelo organizativo global de las entidades.
- b) Su organización operativa interna.

Desde el primer punto de vista, las distintas posibilidades estratégicas se concretan en la elección / combinación de las siguientes posibilidades:

- a) Desarrollo de un esquema centralizado.
- b) Evolución hacia la descentralización.-
- c) Desmembramiento organizativo.
- d) Recurso a la subcontratación.

La opción del desmembramiento organizativo conduce a la descomposición de la estructura organizativa en divisiones operativas independientes o semi-independientes, de forma que "la unidad operativa de las grandes empresas se parecería, cada vez más, a una serie de pequeñas y

medianas empresas. La empresa madre se transforma en un holding y trata a sus empresas subsidiarias como empresas se i-independientes" (75).

A través del recurso a la subcontratación, la empresa exterioriza determinados aspectos operativos respecto al núcleo organizativo (76).

A pesar de que en ciertos estudios empíricos de ámbito internacional (77) se alcanza la conclusión de la existencia de una clara tendencia hacia la descentralización, en relación con el sector bancario español no se detecta esta orientación organizativa con excesiva claridad.

En este sentido, C. Castaño (78) concluye la observación de una "tendencia predominante hacia el tipo de organización centralizada, pero con descentralización de algunas funciones".

Paralelamente esta autora afirma que "en el seno del sector de banca (...), está teniendo lugar un proceso creciente de subcontratación de tareas", correspondiendo este a algunas de las siguientes características (79):

- a) Actividades no estrictamente bancarias para las que se carece de la capacidad suficiente para su desarrollo interno.
- b) Actividades no estrictamente bancarias intensivas en mano de obra.
- c) Actividades bancarias, intensivas en mano de obra, frecuentemente masivas y cuya delegación implica una reducción de costes.

En relación a la organización de la operativa interna de las entidades bancarias, la distinción entre front-office y back-office refleja los aspectos más relevantes de la división existente entre los diferentes tipos de tareas de la actividad bancaria.

Dadas las características propias de las actividades de servicios, la realización del valor viene dividida entre las "operaciones en las que el cliente no tiene ningún contacto (operaciones de trastienda) y operaciones en las que el cliente está presente de alguna forma (operaciones

75 Regini, M. y Sabel, CH. "Los procesos de restructuración industrial en la Italia de los años 80". Revista Sociología del Trabajo. Nº 6. Primavera 1.989

76 Castaño, C. Op. cit. 1.990

77 Bertrand, O. y Noyelle, T. (CERI-CODE). Op. cit. 1.990

78 Castaño, C. Op. cit. 1.990

79 Castaño, C. Op. cit. 1.990

de tienda)" (80). Sus funciones están claramente diferenciadas. Así, las operaciones de 'tienda' deben orientarse hacia la satisfacción de las necesidades del cliente, mientras que las propias de la trastienda "deben soportar las operaciones de tienda" (81). Traduciendo lo anterior a términos bancarios, se debe definir el front-office por integrar aquellas tareas relacionadas exclusivamente con el cliente en tanto que detrás se encontraría el back-office como soporte interno del anterior.

Desde este enfoque, se distingue entre dos estrategias (82):

- a) Tendencia hacia la industrialización de los servicios de la operativa bancaria.
- b) Tendencia hacia la potenciación del empleado.

Desde la estrategia de la industrialización se desplaza hacia el back-offices el mayor número de tareas, tras potenciar al máximo su mecanización y estandarización.

La estrategia centrada en el empleado se basa en la transferencia de tareas, hasta ese momento desarrolladas por personal directivo, hacia puestos ordinarios. Con ello se persigue la implicación del trabajador así como el diseño de puestos de trabajo progresivamente más complejos a la vez que la búsqueda de perfiles calificativos polivalentes y de actitudes más flexibles.

De acuerdo con el estudio de C.Castaño (83), dentro de las entidades bancarias existen tareas típicamente asignadas a back-office en tanto que otras lo son al front-office, de forma que las decisiones estratégicas no parecen haber superado todavía el condicionamiento que supone la naturaleza operativa de las diferentes tareas implicadas.

Simultáneamente, se observan tendencias hacia la industrialización de las tareas de producción, en tanto que las tareas comerciales se constata la demanda de cualificaciones y perfiles laborales definidos por la polivalencia (84).

80 Ribera, J. "Gestión de operaciones en el sector servicios". Revista de Economía. Nº 7. 1.990

81 Ribera, J. Op. cit. 1.990

82 Ribera, J. Op. cit. 1.990

83 Castaño, C. Op. cit. 1.990

84 Homs, O. "Cambios cualificativos en las empresas españolas". Fundación IESA. 1.988

3.2.4.- La dimensión y la importancia del sector.

En este epígrafe se abordará la aproximación de la importancia de la Banca Privada en relación con el sistema económico en su conjunto.

Con este objeto, se utilizarán los siguientes indicadores: PIB, empleo y activos y pasivos financieros.

Un primer intento de medición se realiza a través de la observación de la distribución del PIB (p.m.) entre las diferentes ramas de actividad, aproximándose el PIB atribuible al sector mediante el concepto de Producción imputada de servicios bancarios.

Este concepto recoge la producción "realizada por las instituciones de crédito en su actividad como intermediarios financieros, que consiste en reunir, transformar y distribuir disponibilidades financieras" (85).

El uso de este epígrafe implica incurrir en varios inconvenientes. Por una parte, hace referencia al conjunto de las instituciones crediticias y no solo a la Banca Privada. Por otra parte, excluye la actividad bancaria de prestación de servicios bancarios, en la medida en que se centra en la labor intermediadora exclusivamente, estando la anterior actividad bancaria -prestación de servicios- incluida dentro de la rúbrica correspondiente a la producción de servicios destinados a la venta (86).

Sin embargo, este último inconveniente debe minimizarse. Para que el servicio esté efectivamente incluido en el último concepto contable reseñado, su prestación debe realizarse contra pago de un precio de mercado y en nuestro sistema financiero aún no es un hecho excesivamente generalizado el cobro de los servicios bancarios, sino que parece estar implícito dentro del margen de intermediación. Por tanto, el concepto utilizado no debe dejar fuera una proporción excesiva del valor de la producción de la actividad del sector.

En este sentido, y de acuerdo con los cuadros números 12 a 15, la producción imputada de servicios bancarios ascendió en 1.989 a 3.028,3 M.M. de pesetas, con una tasa de participación del 6,7% respecto al total del PIB (p.m.), que supera al conjunto del sector primario de la economía española (5%).

En lo que hace referencia a su evolución, el sector crediticio crece a ritmos superiores a los registrados por la economía en su conjunto, lo que explica el incremento de su participación y sus constantes tasas de variación positivas.

85 INE-EUROSTAT. "Sistema europeo de cuentas económicas integradas Sec". Instituto Nacional de Estadística y Oficina Estadística de las Comunidades Europeas. 2ª edición. 1.988. Página 38.

86 INE-EUROSTAT. Op. cit. 1.988. Página 38

P.I.B. (p.m.) POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y PRODUCCION IMPUTADA DE SERVICIOS BANCARIOS NIVELES					
AÑOS	TOTAL ECONOMIA	AGRICUL. PESCA	INDUSTRIA	(1) SERVICIOS	SECTOR BANCARIO
1.980	15.209,1	1.073,4	5.877,0	7.987,2	535,8
1.981	16.989,0	1.038,0	6.517,5	9.135,2	756,3
1.982	19.567,3	1.225,9	7.416,3	10.545,2	889,1
1.983	22.234,7	1.370,2	8.372,9	12.039,0	1.043,0
1.984	25.111,3	1.642,7	9.305,1	13.690,1	1.478,0
1.985	27.888,8	1.744,4	10.298,9	15.289,2	1.560,4
1.986	31.947,5	1.814,5	12.548,3	17.134,6	1.832,7
1.987	35.714,5	1.941,5	13.894,4	19.316,2	2.245,2
1.988	39.914,4	2.105,9	15.678,1	21.504,4	2.550,7
1.989	44.871,6	2.223,8	17.619,6	24.369,5	3.028,3

m.m. ptas. a precios corrientes

(1) Neto de la PISB

Fuente: Informe Anual Banco de España

CUADRO 13

P.I.B. (p.m.) POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y PRODUCCION IMPUTADA DE SERVICIOS BANCARIOS TASAS DE VARIACION					
AÑOS	TOTAL ECONOMIA	AGRICUL. PESCA	INDUSTRIA	(1) SERVICIOS	SECTOR BANCARIO
1.980					
1.981	11,7	-3,3	10,9	14,4	41,2
1.982	15,2	18,1	13,8	15,4	17,6
1.983	13,6	11,8	12,9	14,2	17,3
1.984	12,9	19,9	11,1	13,7	41,7
1.985	11,1	6,2	10,7	11,7	5,6
1.986	14,6	4,0	21,8	12,1	17,5
1.987	11,8	7,0	10,7	12,7	22,5
1.988	11,8	8,5	12,8	11,3	13,6
1.989	12,1	5,6	12,4	13,3	18,7

(1) Neto de la PISB

Fuente: Informe Anual Banco de España y elaboración propia

CUADRO 14

- 134 -

P.I.B. (p.m.) POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y PRODUCCION IMPUTADA DE SERVICIOS BANCARIOS TASAS DE PARTICIPACION					
AÑOS	TOTAL ECONOMIA	AGRICUL. PESCA	INDUSTRIA	(1) SERVICIOS	SECTOR BANCARIO
1.980	100,0	7,1	38,6	52,5	3,5
1.981	100,0	6,1	38,4	53,8	4,5
1.982	100,0	6,3	37,9	53,9	4,5
1.983	100,0	6,2	37,7	54,1	4,7
1.984	100,0	6,5	37,1	54,5	5,9
1.985	100,0	6,3	36,9	54,8	5,6
1.986	100,0	5,7	39,3	53,6	5,7
1.987	100,0	5,4	38,9	54,1	6,3
1.988	100,0	5,3	39,3	53,9	6,4
1.989	100,0	5,0	39,3	54,3	6,7

(1) Neto de la PISB

Fuente: Informe Anual del Banco de España y elaboración propia

CUADRO 15

P.I.B. (p.m.) POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y PRODUCCION IMPUTADA DE SERVICIOS BANCARIOS VARIACION ACUMULATIVA DE LA PARTICIPACION					
AÑOS	TOTAL ECONOMIA	AGRICUL. PESCA	INDUSTRIA	(1) SERVICIOS	SECTOR BANCARIO
1.980					
1.981	0,0	-0,9	-0,3	1,3	0,9
1.982	0,0	-0,8	-0,7	1,4	1,0
1.983	0,0	-0,9	-1,0	1,6	1,2
1.984	0,0	-0,5	-1,6	2,0	2,4
1.985	0,0	-0,8	-1,7	2,3	2,1
1.986	0,0	-1,4	0,6	1,1	2,2
1.987	0,0	-1,6	0,3	1,6	2,8
1.988	0,0	-1,8	0,6	1,4	2,9
1.989	0,0	-2,1	0,6	1,8	3,2

(1) Neto de la PISB

Fuente: Informe Anual del Banco de España y elaboración propia

Desde el punto de vista del empleo (cuadros 16 a 18), con datos de la Encuesta de Población Activa, la Banca privada ocupó, en idéntico año, el 1,8 por ciento de la población asalariada, magnitud que resulta ser la relevante si tenemos en cuenta que, basándonos en idéntica fuente estadística, la situación de asalariado es casi generalizada en el ámbito de las empresas bancarias.

El porcentaje de ocupación se ha reducido a lo largo de todo el periodo considerado, lo que ha supuesto una disminución del 11,3 por ciento. Este comportamiento contrasta fuertemente con el observado para el conjunto del sector servicios que incrementa su empleo en un 31,5 por ciento, constituyéndose con la construcción en los núcleos de la reciente recuperación del empleo en España.

Por tanto:

- a) La importancia de la banca privada se ve reafirmada a través de sus cifras de empleo.
- b) Sin embargo, en el pasado reciente no se ha manifestado como un sector con una relevante capacidad de generación de empleo.

Una última nota acerca de la transcendencia económica del sector se realiza mediante el análisis de los activos y pasivos financieros de la economía (cuadros 19 a 28). Estos conceptos, ha través de su evolución, no hacen sino expresar, en términos de Contabilidad Nacional, los desequilibrios financieros intersectoriales existentes.

Estos desequilibrios son resueltos mediante la emisión, por parte de los agentes con necesidades de financiación, de diferentes tipos de instrumentos financieros, los cuales son adquiridos por los agentes con capacidad de financiación. De esta forma, un instrumento financiero se define por constituir simultáneamente un pasivo financiero para su emisor y un activo para quien lo adquiere.

Desde la vertiente de los activos financieros y en términos agregados, es decir, sin distinguir entre los diferentes tipos de instrumentos financieros en los que estos se incorporan, el 20 por ciento del total existente en el conjunto de la economía pertenecían, en el año 1.989, a la banca (cuadro 20). Paralelamente, el sector concentraba el 20,2 por ciento de los pasivos (cuadro 25).

Ambos porcentajes suponen la mayor participación de entre todas las de instituciones financieras y seguros (Banco de España, Banca Privada, Cajas de Ahorro, Cooperativas de crédito, Entidades de Crédito oficial, Sociedades Mediadoras del Mercado de Dinero y Entidades de Seguros). Además, la Banca Privada poseía en idéntico año el 46,3 por ciento de los activos (cuadro 22) y el 47,3 por ciento de los pasivos financieros en relación únicamente al sector de Instituciones Financieras y de Seguros (cuadro 27).

Esta caracterización de la Banca contrasta con las conclusiones de regresión que se alcanzan cuando lo que se analiza son las tasas de variación absolutas, ya que muestran una evolución definida por:

OCUPADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD MILES DE PERSONAS						
AÑOS	TOTAL ECONOMIA	AGRICUL. PESCA	INDUSTRIA	CONSTRUC	SERVICIOS	SECTOR BANCARIO
1.981	7.783,5	584,4	2.665,5	770,8	3.762,8	177,2
1.982	7.734,5	584,5	2.526,6	761,0	3.862,4	175,7
1.983	7.634,8	583,4	2.443,6	725,4	3.882,4	172,6
1.984	7.309,8	534,0	2.360,0	600,1	3.815,7	168,9
1.985	7.309,0	575,2	2.287,2	551,6	3.895,0	163,6
1.986	7.653,3	546,2	2.330,3	609,9	4.166,9	159,3
1.987	7.972,9	538,7	2.404,4	693,5	4.336,3	157,6
1.988	8.351,4	541,4	2.458,0	774,2	4.577,8	156,5
1.989	8.879,4	487,8	2.553,4	889,7	4.948,5	157,1

Fuente: Encuesta de Población Activa y Anuario CSB

CUADRO 17

OCUPADOS TASAS DE VARIACION						
AÑOS	TOTAL ECONOMIA	AGRICUL. PESCA	INDUSTRIA	CONMSTRUC	SERVICIOS	SECTOR BANCARIO
1.981						
1.982	-0,6	0,0	-5,2	-1,3	2,6	-0,9
1.983	-1,3	-0,2	-3,3	-4,7	0,5	-1,8
1.984	-4,3	-8,5	-3,4	-17,3	-1,7	-2,1
1.985	-0,0	7,7	-3,1	-8,1	2,1	-3,1
1.986	4,7	-5,0	1,9	10,6	7,0	-2,6
1.987	4,2	-1,4	3,2	13,7	4,1	-1,1
1.988	4,7	0,5	2,2	11,6	5,6	-0,7
1.989	6,3	-9,9	3,9	14,9	8,1	0,4

Fuente: Encuesta de Población Activa, Anuario CSB
y elaboración propia

OCUPADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD TASAS DE PARTICIPACION						
AÑOS	TOTAL ECONOMIA	AGRICUL. PESCA	INDUSTRIA	CONSTRUC	SERVICIOS	SECTOR BANCARIO
1.980						
1.981	100,0	7,5	34,2	9,9	48,3	2,3
1.982	100,0	7,6	32,7	9,8	49,9	2,3
1.983	100,0	7,6	32,0	9,5	50,9	2,3
1.984	100,0	7,3	32,3	8,2	52,2	2,3
1.985	100,0	7,9	31,3	7,5	53,3	2,2
1.986	100,0	7,1	30,4	8,0	54,4	2,1
1.987	100,0	6,8	30,2	8,7	54,4	2,0
1.988	100,0	6,5	29,4	9,3	54,8	1,9
1.989	100,0	5,5	28,8	10,0	55,7	1,8

Fuente: Encuesta de Población Activa, Anuario CSB
y elaboración propia

CUADRO 19

ACTIVOS FINANCIEROS MILES DE MILLONES									
AÑOS	TOTAL ECONOMIA	INSTIT. FINANC.	BANCO ESPAÑA	BANCA	CAJAS	COOP.CTO.	CTO.OF.	SMMD	SEGUROS
1.980	52.797,1	21.709,5	2.674,0	12.161,6	4.185,3	545,2	1.561,2	0,0	582,2
1.981	64.869,1	26.964,0	3.632,5	14.786,5	5.283,2	682,6	1.893,4	0,0	685,8
1.982	77.504,5	32.564,7	4.505,9	17.560,7	6.444,5	817,9	2.356,6	56,4	822,7
1.983	87.635,8	39.018,3	6.196,7	20.218,1	7.855,1	933,0	2.857,1	57,3	901,0
1.984	105.048,8	46.095,1	6.548,5	24.228,7	9.662,5	989,1	3.457,8	149,8	1.058,7
1.985	115.110,9	50.830,7	6.610,5	26.354,6	11.407,2	1.196,0	3.838,9	185,4	1.238,1
1.986	129.175,2	55.621,4	6.917,2	28.085,9	13.354,9	1.347,5	3.941,7	165,6	1.808,6
1.987	147.762,8	63.983,6	8.976,6	31.060,4	15.329,8	1.520,4	4.174,2	406,7	2.515,5
1.988	166.132,9	71.852,5	9.372,5	33.433,5	18.489,7	1.625,7	4.797,7	259,9	3.873,5
1.989	189.719,1	82.187,2	10.665,2	38.022,4	22.129,2	1.750,1	5.306,4	148,6	4.165,3

Fuente: Informe Anual Banco de España

CUADRO 20

ACTIVOS FINANCIEROS TASAS DE PARTICIPACION TOTAL ECONOMIA									
AÑOS	TOTAL ECONOMIA	INSTIT. FINANC.	BANCO ESPAÑA	BANCA	CAJAS	COOP.CTO.	CTO.OF.	SMMD	SEGUROS
1.980	100,0	41,1	5,1	23,0	7,9	1,0	3,0	0,0	1,1
1.981	100,0	41,6	5,6	22,8	8,1	1,1	2,9	0,0	1,1
1.982	100,0	42,0	5,8	22,7	8,3	1,1	3,0	0,1	1,1
1.983	100,0	44,5	7,1	23,1	9,0	1,1	3,3	0,1	1,0
1.984	100,0	43,9	6,2	23,1	9,2	0,9	3,3	0,1	1,0
1.985	100,0	44,2	5,7	22,9	9,9	1,0	3,3	0,2	1,1
1.986	100,0	43,1	5,4	21,7	10,3	1,0	3,1	0,1	1,4
1.987	100,0	43,3	6,1	21,0	10,4	1,0	2,8	0,3	1,7
1.988	100,0	43,3	5,6	20,1	11,1	1,0	2,9	0,2	2,3
1.989	100,0	43,3	5,6	20,0	11,7	0,9	2,8	0,1	2,2

Fuente: Informe Anual Banco de España y elaboración propia

CUADRO 21

ACTIVOS FINANCIEROS. VARIACION ACUMULATIVA EN LAS TASAS DE PARTICIPACION RESPECTO AL TOTAL DE LA ECONOMIA Y 1.980									
AÑOS	TOTAL ECONOMIA	INSTIT. FINANC.	BANCO ESPAÑA	BANCA	CAJAS	COOP.CTO.	CTO.OF.	SMMD	SEGUROS
1.980									
1.981	0,0	0,4	0,5	-0,2	0,2	0,0	-0,0	0,0	-0,0
1.982	0,0	0,9	0,7	-0,4	0,4	0,0	0,1	0,1	-0,0
1.983	0,0	3,4	2,0	0,0	1,0	0,0	0,3	0,1	-0,1
1.984	0,0	2,8	1,2	0,0	1,3	-0,1	0,3	0,1	-0,1
1.985	0,0	3,0	0,7	-0,1	2,0	0,0	0,4	0,2	-0,0
1.986	0,0	1,9	0,3	-1,3	2,4	0,0	0,1	0,1	0,3
1.987	0,0	2,2	1,0	-2,0	2,4	-0,0	-0,1	0,3	0,6
1.988	0,0	2,1	0,6	-2,9	3,2	-0,1	-0,1	0,2	1,2
1.989	0,0	2,2	0,6	-3,0	3,7	-0,1	-0,2	0,1	1,1

Fuente: Informe Anual Banco de España y elaboración propia

CUADRO 22

ACTIVOS FINANCIEROS TASAS DE PARTICIPACION RESPECTO INSTITUCIONES FINANCIERAS								
AÑOS	INSTIT. FINANC.	BANCO ESPAÑA	BANCA	CAJAS	COOP.CTO.	CTO.OF.	SMMD	SEGUROS
1.980	100,0	12,3	56,0	19,3	2,5	7,2	0,0	2,7
1.981	100,0	13,5	54,8	19,6	2,5	7,0	0,0	2,5
1.982	100,0	13,8	53,9	19,8	2,5	7,2	0,2	2,5
1.983	100,0	15,9	51,8	20,1	2,4	7,3	0,1	2,3
1.984	100,0	14,2	52,6	21,0	2,1	7,5	0,3	2,3
1.985	100,0	13,0	51,8	22,4	2,4	7,6	0,4	2,4
1.986	100,0	12,4	50,5	24,0	2,4	7,1	0,3	3,3
1.987	100,0	14,0	48,5	24,0	2,4	6,5	0,6	3,9
1.988	100,0	13,0	46,5	25,7	2,3	6,7	0,4	5,4
1.989	100,0	13,0	46,3	26,9	2,1	6,5	0,2	5,1

Fuente: Informe Anual Banco de España y elaboración propia

CUADRO 23

ACTIVOS FINANCIEROS. VARIACION ACUMULATIVA EN LAS TASAS DE PARTICIPACION RESPECTO A INSTITUCIONES FINANCIERAS Y 1980								
AÑOS	INSTIT. FINANC.	BANCO ESPAÑA	BANCA	CAJAS	COOP.CTO.	CTO.OF.	SMMD	SEGUROS
1.980								
1.981	0,0	1,2	-1,2	0,3	0,0	-0,2	0,0	-0,1
1.982	0,0	1,5	-2,1	0,5	0,0	0,0	0,2	-0,2
1.983	0,0	3,6	-4,2	0,9	-0,1	0,1	0,1	-0,4
1.984	0,0	1,9	-3,5	1,7	-0,4	0,3	0,3	-0,4
1.985	0,0	0,7	-4,2	3,2	-0,2	0,4	0,4	-0,2
1.986	0,0	0,1	-5,5	4,7	-0,1	-0,1	0,3	0,6
1.987	0,0	1,7	-7,5	4,7	-0,1	-0,7	0,6	1,2
1.988	0,0	0,7	-9,5	6,5	-0,2	-0,5	0,4	2,7
1.989	0,0	0,7	-9,8	7,6	-0,4	-0,7	0,2	2,4

Fuente: Informe Anual Banco de España y elaboración propia

CUADRO 24

PASIVOS FINANCIEROS MILES DE MILLONES									
AÑOS	TOTAL ECONOMIA	INSTIT. FINANC.	BANCO ESPAÑA	BANCA	CAJAS	COOP.CTO.	CTO.OF.	SMMD	SEGUROS
1.980	52.797,1	21.507,3	2.515,1	12.113,7	4.195,9	543,0	1.508,9	0,0	630,7
1.981	64.869,1	26.542,6	3.175,1	14.885,1	5.243,7	676,1	1.831,5	0,0	731,1
1.982	77.504,5	32.172,2	4.118,1	17.653,4	6.376,4	807,4	2.283,8	56,2	876,9
1.983	87.635,8	38.267,9	5.812,4	20.015,8	7.690,4	932,4	2.771,3	56,8	988,8
1.984	105.048,8	45.049,2	6.083,8	23.954,5	9.390,0	986,1	3.330,0	148,0	1.156,8
1.985	115.110,9	49.712,0	6.216,4	26.046,1	11.027,0	1.182,6	3.670,8	182,5	1.386,6
1.986	129.175,2	54.661,4	6.612,7	27.896,9	12.871,5	1.311,9	3.747,2	162,0	2.059,2
1.987	147.762,8	62.947,8	8.525,0	31.250,4	14.658,5	1.452,6	3.909,8	403,8	2.747,7
1.988	166.132,9	71.333,2	9.017,1	34.068,8	17.713,5	1.536,0	4.507,5	256,4	4.233,9
1.989	189.719,1	81.187,6	10.324,7	38.395,2	21.192,5	1.642,2	4.938,9	146,4	4.547,7

Fuente: Informe Anual Banco de España

CUADRO 25

PASIVOS FINANCIEROS PARTICIPACION SOBRE TOTAL DE LA ECONOMIA									
AÑOS	TOTAL ECONOMIA	INSTIT. FINANC.	BANCO ESPAÑA	BANCA	CAJAS	COOP.CTO.	CTO.OF.	SMMD	SEGUROS
1.980	100,0	40,7	4,8	22,9	7,9	1,0	2,9	0,0	1,2
1.981	100,0	40,9	4,9	22,9	8,1	1,0	2,8	0,0	1,1
1.982	100,0	41,5	5,3	22,8	8,2	1,0	2,9	0,1	1,1
1.983	100,0	43,7	6,6	22,8	8,8	1,1	3,2	0,1	1,1
1.984	100,0	42,9	5,8	22,8	8,9	0,9	3,2	0,1	1,1
1.985	100,0	43,2	5,4	22,6	9,6	1,0	3,2	0,2	1,2
1.986	100,0	42,3	5,1	21,6	10,0	1,0	2,9	0,1	1,6
1.987	100,0	42,6	5,8	21,1	9,9	1,0	2,6	0,3	1,9
1.988	100,0	42,9	5,4	20,5	10,7	0,9	2,7	0,2	2,5
1.989	100,0	42,8	5,4	20,2	11,2	0,9	2,6	0,1	2,4

Fuente: Informe Anual Banco de España y elaboración propia

CUADRO 26

PASIVOS FINANCIEROS VARIACION ACUMULATIVA RESPECTO A LA PARTICIPACION EN EL TOTAL DE LA ECONOMIA Y 1.980									
AÑOS	TOTAL ECONOMIA	INSTIT. FINANC.	BANCO ESPAÑA	BANCA	CAJAS	COOP.CTO.	CTO.OF.	SMMD	SEGUROS
1.980									
1.981	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	-0,0	0,0	-0,1
1.982	0,0	0,8	0,5	-0,2	0,3	0,0	0,1	0,1	-0,1
1.983	0,0	2,9	1,9	-0,1	0,8	0,0	0,3	0,1	-0,1
1.984	0,0	2,1	1,0	-0,1	1,0	-0,1	0,3	0,1	-0,1
1.985	0,0	2,5	0,6	-0,3	1,6	-0,0	0,3	0,2	0,0
1.986	0,0	1,6	0,4	-1,3	2,0	-0,0	0,0	0,1	0,4
1.987	0,0	1,9	1,0	-1,8	2,0	-0,0	-0,2	0,3	0,7
1.988	0,0	2,2	0,7	-2,4	2,7	-0,1	-0,1	0,2	1,4
1.989	0,0	2,1	0,7	-2,7	3,2	-0,2	-0,3	0,1	1,2

Fuente: Informe Anual Banco de España y elaboración propia

CUADRO 27

PASIVOS FINANCIEROS PARTICIPACION SOBRE INSTITUCIONES FINANCIERAS								
AÑOS	INSTIT. FINANC.	BANCO ESPAÑA	BANCA	CAJAS	COOP.CTO.	CTO.OF.	SMMD	SEGUROS
1.980	100,0	11,7	56,3	19,5	2,5	7,0	0,0	2,9
1.981	100,0	12,0	56,1	19,8	2,5	6,9	0,0	2,8
1.982	100,0	12,8	54,9	19,8	2,5	7,1	0,2	2,7
1.983	100,0	15,2	52,3	20,1	2,4	7,2	0,1	2,6
1.984	100,0	13,5	53,2	20,8	2,2	7,4	0,3	2,6
1.985	100,0	12,5	52,4	22,2	2,4	7,4	0,4	2,8
1.986	100,0	12,1	51,0	23,5	2,4	6,9	0,3	3,8
1.987	100,0	13,5	49,6	23,3	2,3	6,2	0,6	4,4
1.988	100,0	12,6	47,8	24,8	2,2	6,3	0,4	5,9
1.989	100,0	12,7	47,3	26,1	2,0	6,1	0,2	5,6

Fuente: Informe Anual Banco de España y elaboración propia

CUADRO 28

PASIVOS FINANCIEROS VARIACION ACUMULATIVA RESPECTO A LA PARTICIPACION EN INSTITUCIONES FINANCIERAS Y 1.980								
AÑOS	INSTIT. FINANC.	BANCO ESPAÑA	BANCA	CAJAS	COOP.CTO.	CTO.OF.	SMMD	SEGUROS
1.980								
1.981	0,0	0,3	-0,2	0,2	0,0	-0,1	0,0	-0,2
1.982	0,0	1,1	-1,5	0,3	-0,0	0,1	0,2	-0,2
1.983	0,0	3,5	-4,0	0,6	-0,1	0,2	0,1	-0,3
1.984	0,0	1,8	-3,1	1,3	-0,3	0,4	0,3	-0,4
1.985	0,0	0,8	-3,9	2,7	-0,1	0,4	0,4	-0,1
1.986	0,0	0,4	-5,3	4,0	-0,1	-0,2	0,3	0,8
1.987	0,0	1,8	-6,7	3,8	-0,2	-0,8	0,6	1,4
1.988	0,0	0,9	-8,6	5,3	-0,4	-0,7	0,4	3,0
1.989	0,0	1,0	-9,0	6,6	-0,5	-0,9	0,2	2,7

Fuente: Informe Anual Banco de España y elaboración propia

a) Respecto al conjunto de la economía:

- Pérdida de 3 puntos porcentuales en cuanto a su participación sobre el conjunto de los activos financieros (cuadro 21).
- Pérdida de 2,7 puntos porcentuales en relación a los pasivos financieros (cuadro 26).

b) Respecto al agregado de instituciones financieras y empresas de seguros:

- Pérdida de 9,8 puntos porcentuales por el lado de los activos financieros (cuadro 23).
- Pérdida de 9 puntos en la vertiente de los pasivos financieros (cuadro 28).

Esta pérdida de cuota de las entidades bancarias es acaparada sobre todo por las Cajas de Ahorro y, en menor medida, por las empresas de seguros.

Como conclusión se debe definir al sector como caracterizado por poseer un peso financiero mayoritario, pero enfrentado a una creciente competencia que le está conduciendo hacia posiciones de mayor debilidad en su situación de mercado. Esta observación, por tanto, se alinea con la descripción efectuada en el capítulo anterior respecto a la evolución del sector.

Los datos de activos y pasivos financieros permiten realizar un ejercicio adicional. En este sentido, se analiza el grado de captación de recursos, de financiación y de intermediación de los distintos conjuntos de empresas financieras.

El grado de captación de recursos resulta de la comparación de los activos financieros poseídos por los sectores no financieros de la economía con los pasivos financieros de las entidades financieras. Al desagregar la comparación por tipos de entidades y al estar compensados los activos y pasivos existentes entre diferentes subsectores financieros, la comparación no pierde calidad en su contenido.

Bajo un punto de vista similar, si la comparación se efectúa entre el total de los pasivos financieros de los sectores no financieros de la economía y los activos financieros de las instituciones, se obtiene un indicador del grado en que los diferentes subsectores financieros.

Por último y sobre la base de ambas medidas, se analiza el grado de intermediación financiera, definiendo este a través de una media, ponderada por volúmenes, del grado de captación y de financiación.

Desde esta última óptica se confirman las conclusiones alcanzadas anteriormente, en el sentido de dar una imagen del sector basada en su importante peso, su hegemonía respecto al resto de entidades financieras y su progresivo declive en favor de Cajas de Ahorro y empresas de seguro.

Así, en el año 1.989, la Banca privada presentó un grado de captación de activos del sector real del 35,71 por ciento (cuadro 29) y

CUADRO 29

GRADO DE CAPTACION DE RECURSOS. PORCENTAJE DE LOS PASIVOS FINANCIEROS DE LAS ENTIDADES SOBRE EL TOTAL DE LOS ACTIVOS DE LA ECONOMIA											
ACTIVOS FINANCIEROS. M.M.				PASIVOS FINANCIEROS. M.M.							
AÑOS	(1)TOTAL ECONOMIA	(2)INST. FINANC	(1)-(2)	INST. FINANC.	BANCO ESPAÑA	BANCA	CAJAS	COOP.CTO.	CTO.OF.	SMMD	SEGUROS
1.980	52.797,1	21.709,5	31.087,6	21.507,3	2.515,1	12.113,7	4.195,9	543,0	1.508,9	0,0	630,7
1.981	64.869,1	26.964,0	37.905,1	26.542,6	3.175,1	14.885,1	5.243,7	676,1	1.831,5	0,0	731,1
1.982	77.504,5	32.564,7	44.939,8	32.172,2	4.118,1	17.653,4	6.376,4	807,4	2.283,8	56,2	876,9
1.983	87.635,8	39.018,3	48.617,5	38.267,9	5.812,4	20.015,8	7.690,4	932,4	2.771,3	56,8	988,8
1.984	105.048,8	46.095,1	58.953,7	45.049,2	6.083,8	23.954,5	9.390,0	986,1	3.330,0	148,0	1.156,8
1.985	115.110,9	50.830,7	64.280,2	49.712,0	6.216,4	26.046,1	11.027,0	1.182,6	3.670,8	182,5	1.386,6
1.986	129.175,2	55.621,4	73.553,8	54.661,4	6.612,7	27.896,9	12.871,5	1.311,9	3.747,2	162,0	2.059,2
1.987	147.762,8	63.983,6	83.779,2	62.947,8	8.525,0	31.250,4	14.658,5	1.452,6	3.909,8	403,8	2.747,7
1.988	166.132,9	71.852,5	94.280,4	71.333,2	9.017,1	34.068,8	17.713,5	1.536,0	4.507,5	256,4	4.233,9
1.989	189.719,1	82.187,2	107.531,9	81.187,6	10.324,7	38.395,2	21.192,5	1.642,2	4.938,9	146,4	4.547,7
1.980				69,18	8,09	38,97	13,50	1,75	4,85	0,00	2,03
1.981				70,02	8,38	39,27	13,83	1,78	4,83	0,00	1,93
1.982				71,59	9,16	39,28	14,19	1,80	5,08	0,13	1,95
1.983				78,71	11,96	41,17	15,82	1,92	5,70	0,12	2,03
1.984				76,41	10,32	40,63	15,93	1,67	5,65	0,25	1,96
1.985				77,34	9,67	40,52	17,15	1,84	5,71	0,28	2,16
1.986				74,31	8,99	37,93	17,50	1,78	5,09	0,22	2,80
1.987				75,14	10,18	37,30	17,50	1,73	4,67	0,48	3,28
1.988				75,66	9,56	36,14	18,79	1,63	4,78	0,27	4,49
1.989				75,50	9,60	35,71	19,71	1,53	4,59	0,14	4,23

Fuente: Informe Anual Banco de España y elaboración propia

CUADRO 30

GRADO DE FINANCIACIÓN. PORCENTAJE DE LOS ACTIVOS FINANCIEROS DE LAS ENTIDADES SOBRE EL TOTAL DE LOS PASIVOS DE LA ECONOMÍA											
PASIVOS FINANCIEROS. M.M.				ACTIVOS FINANCIEROS. M.M.							
AÑOS	(1)TOTAL ECONOMÍA	(2)INST. FINANC.	(1)-(2)	INST. FINANC.	BANCO ESPAÑA	BANCA	CAJAS	COOP.CTO.	CTO.OF.	SMMD	SEGUROS
1.980	52.797,1	21.507,3	31.289,8	21.709,5	2.674,0	12.161,6	4.185,3	545,2	1.561,2	0,0	582,2
1.981	64.869,1	26.542,6	38.326,5	26.964,0	3.632,5	14.786,5	5.283,2	682,6	1.893,4	0,0	685,8
1.982	77.504,5	32.172,2	45.332,3	32.564,7	4.505,9	17.560,7	6.444,5	817,9	2.356,6	56,4	822,7
1.983	87.635,8	38.267,9	49.367,9	39.018,3	6.196,7	20.218,1	7.855,1	933,0	2.857,1	57,3	901,0
1.984	105.048,8	45.049,2	59.999,6	46.095,1	6.548,5	24.228,7	9.662,5	989,1	3.457,8	149,8	1.058,7
1.985	115.110,9	49.712,0	65.398,9	50.830,7	6.610,5	26.354,6	11.407,2	1.196,0	3.838,9	185,4	1.238,1
1.986	129.175,2	54.661,4	74.513,8	55.621,4	6.917,2	28.085,9	13.354,9	1.347,5	3.941,7	165,6	1.808,6
1.987	147.762,8	62.947,8	84.815,0	63.983,6	8.976,6	31.060,4	15.329,8	1.520,4	4.174,2	406,7	2.515,5
1.988	166.132,9	71.333,2	94.799,7	71.852,5	9.372,5	33.433,5	18.489,7	1.625,7	4.797,7	259,9	3.873,5
1.989	189.719,1	81.187,6	108.531,5	82.187,2	10.665,2	38.022,4	22.129,2	1.750,1	5.306,4	148,6	4.165,3
1.980				69,83	8,60	39,12	13,46	1,75	5,02	0,00	1,87
1.981				71,14	9,58	39,01	13,94	1,80	5,00	0,00	1,81
1.982				72,46	10,03	39,08	14,34	1,82	5,24	0,13	1,83
1.983				80,26	12,75	41,59	16,16	1,92	5,88	0,12	1,85
1.984				78,19	11,11	41,10	16,39	1,68	5,87	0,25	1,80
1.985				79,08	10,28	41,00	17,75	1,86	5,97	0,29	1,93
1.986				75,62	9,40	38,18	18,16	1,83	5,36	0,23	2,46
1.987				76,37	10,71	37,07	18,30	1,81	4,98	0,49	3,00
1.988				76,21	9,94	35,46	19,61	1,72	5,09	0,28	4,11
1.989				76,43	9,92	35,36	20,58	1,63	4,93	0,14	3,87

Fuente: Informe Anual Banco de España y elaboración propia

CUADRO 31

GRADO DE INTERMEDIACION											
ACTIVOS Y PASIVOS FINANCIEROS. M.M.				PASIVOS FINANCIEROS. M.M.							
AÑOS	(1)TOTAL ECONOMIA	(2)INST. FINANC.	(1)-(2)	INST. FINANC.	BANCO ESPAÑA	BANCA	CAJAS	COOP.CTO.	CTO.OF.	SMMD	SEGUROS
1.980	105.594,2	43.216,8	62.377,4	69,5	8,3	39,0	13,5	1,8	4,9	0,0	2,0
1.981	129.738,2	53.506,6	76.231,6	70,6	29,3	22,9	20,7	5,8	3,0	1,8	1,0
1.982	155.009,0	64.736,9	90.272,1	72,0	9,6	39,2	14,3	1,8	5,2	0,1	1,9
1.983	175.271,6	77.286,2	97.985,4	79,5	12,4	41,4	16,0	1,9	5,8	0,1	1,9
1.984	210.097,6	91.144,3	118.953,3	77,3	10,7	40,9	16,2	1,7	5,8	0,3	1,9
1.985	230.221,8	100.542,7	129.679,1	78,2	10,0	40,8	17,5	1,9	5,8	0,3	2,0
1.986	258.350,4	110.282,8	148.067,6	75,0	9,2	38,1	17,8	1,8	5,2	0,2	2,6
1.987	295.525,6	126.931,4	168.594,2	75,8	10,4	37,2	17,9	1,8	4,8	0,5	3,1
1.988	332.265,8	143.185,7	189.080,1	75,9	9,8	35,8	19,2	1,7	4,9	0,3	4,3
1.989	379.438,2	163.374,8	216.063,4	76,0	9,8	35,5	20,1	1,6	4,8	0,1	4,1

Fuente: Informe Anual Banco de España y elaboración propia

Media ponderada del grado de captación y del grado de financiación

financió un 35,36 por ciento de sus necesidades financieras (cuadro 30), lo que le supuso intermediar un 35,5 por ciento de su actividad financiera (cuadro 31). Los conceptos apuntados implicaron pérdidas respectivas de 3,26, 3,76 y 3,5 puntos porcentuales respecto al año 1.980.

3.2.5.- Caracterización del mercado y de las unidades productivas.

A finales de 1.991, el sector de la Banca privada estaba constituido por 158 empresas (cuadro 32) y en los últimos doce años (1.980-1.991), este número ha aumentado, en términos netos en 29 entidades. Se observa, sin embargo, un decrecimiento constante en el tamaño medio de las plantillas, que acumula una reducción total del 32,25 por ciento (comparando el año 1.991 con el de 1.980) (cuadros 33 y 34). De esta forma, la producción de servicios bancarios se viene caracterizando por una progresiva menor intensidad de la participación del factor trabajo en la misma.

El número de unidades de producción ascendía a 17.243 en 1.991 (cuadro 32), produciéndose un incremento neto en el periodo de 4.020 oficinas, lo cual ha supuesto un aumento relativo del 30,4 por ciento en el tamaño de la red bancaria.

Con objeto de determinar en que medida este comportamiento se corresponde con decisiones estratégicas en cuanto al tamaño de la red de oficinas, resulta necesario aclarar la influencia que sobre esta dimensión puede ejercer el incremento producido en el número de empresas instaladas.

Para ello se construye la serie correspondiente al número medio de oficinas por entidad (cuadro 35).

A través del análisis de esta nueva información se observa que la red media crece hasta 1.985, decreciendo a partir de ese año, y hasta el final del periodo considerado, sin casi excepciones. Por consiguiente, se constata la existencia de un proceso de reducción en el número de oficinas por empresa. Además, se concluye que cada empresa desarrolla su actividad a través de más de 100 centros diferentes, por término medio.

Un rasgo adicional de caracterización de las entidades viene dado por la demanda teórica de servicios bancarios a la que estas se enfrentan. Para su aproximación, se construye y analiza los datos correspondientes al número de habitantes por oficina bancaria. En 1.991 el ratio era de 2.289,6 (cuadro 33), registrando una tasa de variación negativa del 19 por ciento (cuadro 34).

En 1.991 las oficinas bancarias españolas poseían, en términos medios, 9,2 empleados (cuadro 33), reduciéndose un 32,3 por ciento entre 1.980 y 1.991.

Desde el punto de vista del volumen de negocio desarrollado, el tamaño de la oficina bancaria se aproxima tanto desde la perspectiva de la operativa de pasivo (captación de recursos) como de activo (empleo de los mismos). Para el activo, se utiliza los depósitos bancarios como medida de aproximación, en tanto que para el pasivo, se usa el volumen de créditos.

CUADRO 32

ENTIDADES, OFICINAS Y EMPLEO										
AÑOS	(1) NUM. ENTIDADES	(2) NUM. OFICINAS	(3) NUM. EMPLEADOS	VARIACIONES ABSOLUTAS		(3)	VARIACIONES RELATIVAS		(3)	
	(1)	(2)	(1)	(2)						
1980	129	13.223	180,5							
1981	128	14.290	177,2	-1,0	1.067,0	-3,3	-0,8	8,1	-1,8	
1982	130	15.374	175,7	2,0	1.084,0	-1,5	1,6	7,6	-0,9	
1983	136	16.046	172,6	6,0	672,0	-3,1	4,6	4,4	-1,8	
1984	134	16.399	168,9	-2,0	353,0	-3,7	-1,5	2,2	-2,1	
1985	135	16.568	163,6	1,0	169,0	-5,3	0,7	1,0	-3,1	
1986	136	16.471	159,3	1,0	-97,0	-4,2	0,7	-0,6	-2,6	
1987	138	16.449	157,6	2,0	-22,0	-1,7	1,5	-0,1	-1,1	
1988	139	16.651	156,5	1,0	202,0	-1,1	0,7	1,2	-0,7	
1989	145	16.623	157,1	6,0	-28,0	0,6	4,3	-0,2	0,4	
1990	154	16.835	158,2	9,0	212,0	1,1	6,2	1,3	0,7	
1991	158	17.243	159,1	4,0	408,0	0,9	2,6	2,4	0,6	

Fuente: Consejo Superior Bancario, Boletín Estadístico del Banco de España y elaboración propia.

CUADRO 33

UNIDADES PRODUCTIVAS. CARACTERIZACION								
AÑOS	POBLAC/ OFICINA	EMPLEAD /OFICINA	GTOS.PER EMPLEAD/ OFICINA	DEPOSITOS /OFICINA	CREDITO/ OFICINA	DEPOSITOS /EMPLEADO	CREDITO/ EMPLEADO	EMPLEADO /ENTIDAD
1980	2.830,7	13,6	1.509.551	553.188.828	255.541.214	40.536.300	18.725.424	1.399,2
1981	2.634,7	12,4	1.788.516	596.825.915	320.924.696	48.133.919	25.882.485	1.384,4
1982	2.467,2	11,4	2.070.336	634.426.320	381.764.353	55.522.054	33.410.248	1.351,5
1983	2.379,4	10,8	2.342.682	701.403.777	679.338.838	65.214.538	63.163.003	1.269,1
1984	2.337,9	10,3	2.574.487	782.362.400	655.097.018	75.967.274	63.609.824	1.260,4
1985	2.323,2	9,9	2.860.793	937.036.697	714.964.570	94.900.233	72.409.442	1.211,8
1986	2.343,5	9,7	3.087.698	979.063.931	760.060.773	101.204.717	78.566.611	1.171,3
1987	2.352,7	9,6	3.267.870	1.101.936.227	847.385.859	115.014.747	88.446.017	1.142,0
1988	2.328,4	9,4	3.654.891	1.196.046.544	956.591.436	127.267.778	101.788.068	1.125,9
1989	2.334,7	9,4	4.092.801	1.355.296.096	1.078.685.316	143.446.204	114.169.379	1.083,4
1990	2.314,2	9,4	4.546.244	1.490.856.965	1.183.178.260	158.691.053	125.940.857	1.027,3
1991	2.289,6	9,2	4.974.808	1.537.818.767	1.365.374.007	166.665.257	147.976.091	1.007,0

Fuente: Consejo Superior Bancario, Boletín Estadístico del Banco de España y elaboración propia

CUADRO 34

UNIDADES PRODUCTIVAS. CARACTERIZACION TASAS DE VARIACION										
AÑOS	POBIAC/ OFICINA	EMPLEAD /OFICINA	GTOS.PER EMPLEAD/ (1)	DEPOSITOS /OFICINA	CREDITO/ OFICINA	DEPOSITOS /EMPLEADO (2)	CREDITO/ EMPLEADO (3)	(2)-(1)	(3)-(1)	EMPLEADO /ENTIDAD
1980										
1981	-6,9	-9,1	18,5	7,9	25,6	18,7	38,2	0,3	19,7	-1,06
1982	-6,4	-7,8	15,8	6,3	19,0	15,3	29,1	-0,4	13,3	-2,38
1983	-3,6	-5,9	13,2	10,6	77,9	17,5	89,1	4,3	75,9	-6,10
1984	-1,7	-4,2	9,9	11,5	-3,6	16,5	0,7	6,6	-9,2	-0,69
1985	-0,6	-4,1	11,1	19,8	9,1	24,9	13,8	13,8	2,7	-3,86
1986	0,9	-2,0	7,9	4,5	6,3	6,6	8,5	-1,3	0,6	-3,34
1987	0,4	-1,0	5,8	12,5	11,5	13,6	12,6	7,8	6,7	-2,50
1988	-1,0	-1,9	11,8	8,5	12,9	10,7	15,1	-1,2	3,2	-1,41
1989	0,3	0,5	12,0	13,3	12,8	12,7	12,2	0,7	0,2	-3,77
1990	-0,9	-0,6	11,1	10,0	9,7	10,5	10,3	-0,5	-0,8	-5,18
1991	-1,1	-1,8	9,4	3,1	15,4	5,0	17,5	-4,4	8,1	-1,98

Fuente: Consejo Superior Bancario, Boletín Estadístico del Banco
de España y elaboración propia

ENTIDADES Y OFICINAS		
AÑOS	OFICINAS/ ENTIDAD	%VAR. ANUAL
1980	102,5	
1981	111,6	8,9
1982	118,3	5,9
1983	118,0	-0,2
1984	122,4	3,7
1985	122,7	0,3
1986	121,1	-1,3
1987	119,2	-1,6
1988	119,8	0,5
1989	114,6	-4,3
1990	109,3	-4,6
1991	109,1	-0,2

Fuente: CSB y elaboración propia

Desde esta doble perspectiva, el tamaño de la oficina bancaria en España se concretaba, para 1.991, en 1.537,8 millones de pesetas de depósitos captados y en 1.365,4 millones de pesetas de créditos gestionados (cuadro 33).

La productividad de las plantillas se analiza a través del ratio volumen de crédito/empleado, como expresión del output producido por cantidad de input utilizado. Esta aproximación, aunque realmente supone realizar antes un cálculo del producto medio que del producto marginal se sitúa suficientemente próxima a la idea 'intuitiva' de la productividad asociada al trabajo.

En 1.991 este indicador reflejaba un nivel de 147,97 millones de crédito por empleado (cuadro 33).

Por último, y en relación con el coste vinculado al factor trabajo, este se aproxima a través del epígrafe "gastos de personal" de la cuenta de resultados de las empresas bancarias, expresados en porcentaje sobre los activos totales medios del balance.

Este indicador se situaba sobre 4.974.808 pesetas de gastos de personal por empleado para 1.991 (cuadro 33).

3.2.6.- Una aproximación desagregada al sector de la Banca Privada.

Una última caracterización del sector se realiza en términos desagregados, analizando las diferentes características de las empresas individuales que lo forman.

Para ello se clasifica a las diferentes empresas desde el punto de vista de su tamaño, utilizando como indicador el volumen del balance total. Con este indicador, se divide el sector en función del tamaño de las empresas mediante la aplicación de los siguientes criterios:

- a) Empresas de tamaño grande: aquellas cuyo tamaño es superior al doble del tamaño medio del mercado.
- b) Empresas medianas (1): aquellas cuyo tamaño es inferior al doble de la media del mercado y mayor a la mitad de la misma.
- c) Empresas medianas (2): aquellas cuyo tamaño es inferior a la mitad de la media del mercado y superior a la cuarta parte del mismo.
- d) Empresas pequeñas: aquellas cuyo tamaño es inferior a la cuarta parte de la media del mercado.

Los diferentes intervalos se construyen mediante la aplicación de diferenciales respecto tamaño medio de amplitud 2 (tamaño medio x 2; tamaño medio/2; tamaño medio/4). De esta forma, se espera conseguir una división "neutral" de las empresas en función exclusivamente de su tamaño de balance.

Una vez procedido a su segregación, se definen sobre cada uno de los subconjuntos obtenidos una serie de indicadores, relevantes para la caracterización y comparación de cada uno de los grupos.

Estos indicadores se concretan en el peso porcentual de cada una de las empresas respecto al total del mercado, la nacionalidad, el número de oficinas asociado a cada entidad, el número de empleados, el volumen de depósitos y el peso de los mismos sobre el total de su pasivo, el volumen de la financiación obtenida a través de otros intermediarios financieros y su peso sobre el total de su pasivo y los ratios depósito/oficina y depósito/empleador.

La significación del primero de ellos, el peso porcentual de la entidad sobre el total del mercado, persigue situar cuantitativamente a cada empresa, y por agregación a cada uno de los subconjuntos. A través de su interpretación se dispondrá de una primera aproximación de la importancia de ambas unidades de análisis, en términos sectoriales.

El segundo de los indicadores hace referencia a la nacionalidad de las entidades y su justificación descansa en el diferente posicionamiento estratégico que exhiben las entidades extranjeras en comparación con las nacionales desde su entrada en el sector bancario español (87). Este indicador solo distingue entre empresas bancarias nacionales y extranjeras, agrupándose en este último caso únicamente las que operan sin red de sucursales, en virtud de las limitaciones impuestas por el RD 1118/78. Aquellas cuya instalación se produjo como consecuencia de la adquisición de una entidad nacional, al estar operativamente equiparadas a los bancos nacionales, se incluirán dentro de esta última categoría.

El tercero de los indicadores - porcentaje de las oficinas asociadas a cada entidad sobre el total de oficinas bancarias existentes en el sector - aproxima diferentes aspectos:

- a) Importancia relativa de la red de oficinas asociada a cada entidad.
- b) Relación entre el tamaño definido por el total del balance y el aproximado por el número de oficinas.
- c) Relación entre la orientación productiva - al por menor o al por mayor - y la necesidad de contar con una determinada red de oficinas bancarias.

En cuarto lugar y mediante los indicadores definidos por el peso de los depósitos bancarios y la financiación obtenida de otros intermediarios financieros sobre el total del pasivo se intenta aproximar la relación existente entre cada entidad y la actividad de banca al por menor y al por mayor. Mediante la comparación de ambos pesos, se obtendrá una medida de la relativa especialización productiva de cada empresa.

Para la construcción de estos últimos indicadores, los depósitos son aproximados a través de los datos suministrados por el epígrafe 7 del pasivo del balance contable, es decir, la partida de "acreedores". La captación de pasivo mediante el recurso a otras entidades financieras lo

87 Ballarin, E. Op. cit. 1.989
Analistas Financieros Internacionales. Op. cit. 1.990

es mediante la información facilitada por el epígrafe 6 del mismo documento contable, "intermediarios financieros".

Por último, los ratios depósitos/oficina y depósito/empleado aportan información acerca de la productividad asociada tanto a la oficina bancaria como al factor trabajo.

Sobre la base de los resultados obtenidos, es posible caracterizar los distintos subconjuntos, de acuerdo al siguiente esquema:

a) Las empresas de mayor tamaño (cuadro 36)

Este subconjunto está formado por 14 empresas, es decir, el 8,86 por ciento del total de las instaladas. Se trata, por tanto, de un grupo muy reducido.

En contraste, las mismas agrupan un 72,76 por ciento del tamaño del mercado, un 73,6 por ciento del número total de oficinas, un 78,27 por ciento de los depósitos y un 61,46 por ciento de la financiación interbancaria.

Todas las entidades integradas son de nacionalidad española, lo que pone de manifiesto la influencia que la normativa aplicada sobre la banca extranjera implica sobre el tamaño de la empresa bancaria.

El tamaño del balance induce una extensión de la red de oficinas y de las plantillas también por encima de la media (1.007 empleados y 109 oficinas). Parece, al menos para este grupo de entidades, que el volumen de balance, como aproximación de la escala de producción, se consigue mediante el concurso de una amplia red de oficinas y unas extensas plantillas.

En cuanto a la productividad asociada a la oficina, este es inferior a la media del mercado (2.739,9 millones de depósitos por oficina). Por el contrario, presentan una productividad del trabajo ligeramente por encima de la media (165,1 millones de depósitos por empleados).

Por último, se observa un predominio de la actividad bancaria al por menor sobre la correspondiente a la banca al por mayor.

En resumen, las empresas bancarias de mayor tamaño concentran alrededor de las tres cuartas partes del mercado total son de nacionalidad española, poseen una productividad relativamente baja, así como plantillas importantes dotadas de niveles de productividad superiores a la media y se orientan en mayor medida hacia la actividad al por menor.

B) El subconjunto de las empresas de tamaño medio I (cuadro 37)

El primero de los conjuntos identificados como de tamaño medio está formado por 28 bancos, lo que supone un 17,72 por ciento del total del sector.

En casi perfecto paralelismo con esta cuota de mercado, implica un 15,85 por ciento del balance agregado del sector, un 16,25 por ciento del

ENTIDADES CON UN TAMAÑO DEL ACTIVO MAYOR A DOS VECES LA MEDIA: GRANDES

ENTIDADES	TAMAÑO DEL ACTIVO	TAMAÑO ENTIDAD	NACIONALIDAD	NÚMERO OFICINAS	NÚMERO EMPLEADOS	DEPOSITOS	(1) DEPOSITOS /PASIVO	ACREEDORES INTERM.FIN.	(2) ACR.INTERM FIN/PASIVO	(1)-(2)	DEPOSITO OFICINA	DEPOSITO EMPLEADO
CENTRAL HISPANO	7.603.359	15,63	ESPAÑOLA	3.493	30.175	4.575.700	60,18	1.562.379	20,55	39,63	1.309,96	151,64
B.B.V.	6.657.421	13,66	ESPAÑOLA	1.875	21.073	3.817.799	57,35	1.827.630	27,45	29,89	2.036,16	181,17
BANESTO	4.981.910	10,24	ESPAÑOLA	2.255	17.361	2.949.405	59,02	1.198.646	24,06	34,96	1.303,95	169,37
SANTANDER	4.198.476	8,63	ESPAÑOLA	1.289	13.711	2.353.670	56,06	1.011.490	24,99	31,97	1.825,97	200,98
EXTERIOR	3.430.271	7,05	ESPAÑOLA	491	8.329	1.342.540	38,85	1.583.955	46,18	-7,33	2.697,45	159,99
POPULAR ESPAÑOL	1.543.413	3,17	ESPAÑOLA	942	7.625	1.094.025	70,88	174.912	11,33	59,55	1.161,39	143,48
BANKINTER	1.288.633	2,65	ESPAÑOLA	362	2.309	756.968	58,66	241.803	18,76	39,90	2.503,54	327,44
SARADELL	1.042.388	2,11	ESPAÑOLA	323	4.359	773.468	74,20	126.222	12,11	62,09	2.394,64	177,44
PASTOR	914.939	1,88	ESPAÑOLA	398	3.575	626.104	68,43	197.124	21,55	46,89	1.573,13	175,13
CATALANA	846.860	1,74	ESPAÑOLA	390	3.343	538.030	63,53	165.856	19,58	43,95	1.379,56	160,94
ATLANTICO	811.880	1,67	ESPAÑOLA	246	3.275	618.450	76,18	101.896	12,55	63,62	2.514,02	188,84
BARCALYS BANK S.A.E.	726.982	1,49	ESPAÑOLA	224	1.976	471.926	64,79	180.106	24,77	40,02	2.102,79	238,37
COMERCIO	712.967	1,47	ESPAÑOLA	200	1.813	489.448	68,65	127.958	17,95	50,70	2.447,24	269,97
URQUJO	641.742	1,32	ESPAÑOLA	179	2.314	367.258	57,23	179.223	27,93	29,30	2.051,72	158,71
TOTAL	35.401.391,00	72,76		12.610,00	119.238,00	29.753.991,00		8.679.200,00		565,15		
% S. TOTAL	72,76			73,13	75,61	78,27		61,46				
MEDIA	2.528.670,79	5,20		900,71	8.517,60	1.482.427,93	62,43	619.942,86	22,06	40,37	1.950,11	193,11

Fuente: Anuario Consejo Superior Bancario y elaboración propia
Millones de pesetas

CUADRO 36

ENTIDADES CON UN TAMAÑO DEL ACTIVO MENOR A DOS VECES LA MEDIA
Y SUPERIOR A LA MITAD DE LA MEDIA: MEDIANAS I

ENTIDADES	TAMAÑO DEL ACTIVO	TAMAÑO ENTIDAD	NACIONALIDAD	NUMERO OFICINAS	NUMERO EMPLEADOS	DEPOSITOS	(1) DEPOSITOS /PASIVO	ACREEDORES INTERM.FIN.	(2) ACR.INTERM. FIN/PASIVO	(1)-(2)	DEPOSITO OFICINA	DEPOSITO EMPLEADO
CIAL TRANSATLANTICO	488.169	1,00	ESPAÑOLA	105	1.677	218.481	44,76	208.646	42,74	2,01	2.080,77	130,28
ZARAGOZANO	474.059	0,97	ESPAÑOLA	343	2.446	342.949	72,34	53.322	11,25	61,10	999,85	140,21
MADRID	468.075	0,96	ESPAÑOLA	299	1.795	314.661	67,22	73.605	15,73	51,50	1.052,38	175,30
B.N.P. ESPAÑA	409.699	0,84	ESPAÑOLA	72	1.059	203.263	49,61	115.192	28,12	21,50	2.823,10	191,94
CITIBANK ESPAÑA	339.087	0,70	ESPAÑOLA	103	1.249	151.895	44,80	153.722	45,33	-0,54	1.474,71	122,59
GUIPUZCOANO	333.005	0,68	ESPAÑOLA	182	1.642	277.582	83,36	14.002	4,20	79,15	1.525,18	170,09
HERRERO	332.836	0,68	ESPAÑOLA	183	1.520	262.014	78,72	29.265	8,79	69,93	1.431,77	172,38
FOMENTO	315.751	0,65	ESPAÑOLA	168	1.499	244.906	77,56	27.065	8,57	68,99	1.457,77	173,82
NATWEST ESPAÑA	293.212	0,60	ESPAÑOLA	124	1.270	151.444	51,65	106.334	36,27	15,38	1.221,32	119,25
CREDIT LYONNAIS	291.309	0,60	EXTRANJERA	38	520	74.889	25,71	190.048	65,24	-39,53	1.970,76	144,02
ANDALUCIA	285.195	0,59	ESPAÑOLA	242	1.656	229.346	80,42	1.996	0,70	79,72	947,71	138,49
MANUFACTURES HANOVER TRUST CIA	284.266	0,58	EXTRANJERA	5	117	43.052	15,15	166.999	58,75	-43,60	8.611,40	368,01
MORGAN GUARANTY TRUST CIA OF N.Y.	278.705	0,57	EXTRANJERA	1	134	32.336	11,60	200.517	71,95	-60,34	32.336,00	241,31
VALENCIA	267.383	0,55	ESPAÑOLA	236	1.460	223.175	83,47	12.275	4,59	78,88	945,66	152,86
BANQUE PARIBAS	267.207	0,55	EXTRANJERA	2	74	13.069	4,89	234.355	87,71	-82,61	6.534,50	176,61
MARCH	247.981	0,51	ESPAÑOLA	116	1.020	119.498	48,19	69.180	27,90	20,29	1.030,16	117,15
SANTANDER DE NEGOCIOS	231.372	0,48	ESPAÑOLA	26	254	44.324	19,16	161.986	70,01	-50,85	1.704,77	174,50
SOCIETE GENERALE	229.442	0,47	EXTRANJERA	32	563	67.174	29,28	139.080	60,62	-31,34	2.099,19	119,31
CASTILLA	215.580	0,44	ESPAÑOLA	172	864	179.809	83,41	4.364	2,02	81,38	1.045,40	208,11
CAISSE NATIONALE DE CREDIT AGRICOLE	215.046	0,44	EXTRANJERA	3	54	4.249	1,98	198.168	92,15	-90,18	1.416,33	78,69
EXTERIOR INTERNACIONAL	214.729	0,44	ESPAÑOLA	1	384	55.598	25,89	144.175	67,14	-41,25	55.590,00	144,77
JOVER	208.127	0,43	ESPAÑOLA	113	900	112.361	53,99	66.420	31,91	22,07	994,35	124,85
COMERCIAL ESPAÑOL	187.629	0,39	ESPAÑOLA	91	714	104.247	55,56	54.527	29,06	26,50	1.145,57	146,00
CITIBANK, N.A.	183.133	0,38	EXTRANJERA	2	187	9.012	4,92	135.201	73,83	-68,91	4.506,00	48,19
PROGRESO	178.582	0,37	ESPAÑOLA	5	271	48.477	27,15	95.688	53,58	-26,44	9.695,40	178,88
GALICIA	160.384	0,33	ESPAÑOLA	120	642	134.566	83,90	4.341	2,71	81,20	1.121,38	209,60
LLOYDS BANK	159.251	0,33	EXTRANJERA	17	382	67.998	42,70	74.300	46,66	-3,96	3.999,88	178,01
CREDIT COMMERCIALE DE FRANCE	154.595	0,32	EXTRANJERA	2	67	22.131	14,32	116.012	75,04	-60,73	11.065,50	330,31
TOTAL	7.713.809,00	15,85		2.803,00	24.310,00	3.752.503,00		2.850.785,00		159,12		
% S. TOTAL	15,85			16,25	15,41	14,15		20,19				
MEDIA	275.493,18	0,57		100,11	868,21	134.017,96	45,77	101.813,75	40,09	5,68	5.743,81	166,98

Fuente: Anuario Consejo Superior Bancario y elaboración propia
Millones de pesetas

CUADRO 37

número de oficinas instaladas, el 15,41 por ciento de los depósitos y el 20,19 por ciento de la financiación interbancaria.

A diferencia del subconjunto anterior, en este aparecen entidades extranjeras - 9 empresas, es decir, el 32 por ciento del grupo -. De entre estas últimas, la de mayor tamaño es el Credit Lyonnais, con un balance total de 291.309 millones de pesetas, lo que supone una cuota de mercado del 0,6 por ciento.

El tamaño de las plantillas y de la red asociada se sitúan por debajo de la media del mercado. Sus oficinas son de un tamaño menor que la media del sector (8,81 empleados) y que las de las empresas de mayor tamaño (9,45 empleados).

Finalmente, y en cuanto a las productividades asociadas, mientras que la del factor trabajo se sitúa sobre el nivel medio sectorial, la correspondiente a la oficina bancaria resulta ser muy superior (2.739,9 millones crédito por oficina). Además, a pesar de que en conjunto predomina la orientación hacia la actividad al por menor, irrumpen con fuerza entidades en las que domina la banca al por mayor.

En conclusión, al reducirse el tamaño de la entidad, aparecen entidades extranjeras, se reduce el tamaño de la oficina, que presenta una elevada productividad, y comienza a aparecer nítidamente entidades especializadas en la operativa mayorista.

C) El subconjunto de las empresas de tamaño medio II (cuadro 39)

Este nuevo conjunto está constituido por un total de 28 empresas lo que supone, al igual que el subgrupo anterior, un 17,72 por ciento del total del sector.

Integra el 6,26 por ciento del tamaño del mercado, el 6,93 por ciento de las oficinas, el 5,23 por ciento del total del empleo del sector, el 4,61 por ciento de la financiación por depósitos y el 9,95 por ciento de la interbancaria.

Por tanto, las empresas de tamaño más reducido de las consideradas medianas reflejan una participación sobre las magnitudes definidas menor a su peso porcentual sobre el sector.

Dentro de este intervalo del balance, aumenta la presencia de entidades extranjeras - el 48,8 por ciento poseen esta característica -. Además, al disminuir el tamaño continúa reduciéndose el tamaño medio de la oficina (6,91 trabajadores por centro) al igual que la productividad asociada al factor trabajo. La productividad de las oficinas, aunque inferior a la detectada para el subconjunto anterior, sigue siendo superior a la de la gran banca.

Por último, la orientación hacia la actividad al por mayor se convierte en predominante.

ENTIDADES CON UN TAMAÑO DEL ACTIVO MENOR A LA MITAD DE LA MITAD
Y SUPERIOR A LA CUARTA PARTE DE LA MEDIA MEDIANA 2

ENTIDADES	TAMAÑO DEL ACTIVO	TAMAÑO ENTIDAD	NACIONALIDAD	NÚMERO OFICINAS	NÚMERO EMPLEADOS	DEPOSITOS	(1) DEPOSITOS /PASIVO	ACREEDORES INTERM. FIN.	(2) ACR. INTERM. FIN./PASIVO	(1)-(2)	DEPOSITO OFICINA	DEPOSITO EMPLEADO
ABADE ESPAÑOL	150.565	0,11	ESPAÑOLA	3	108	14.047	9,33	103.906	69,01	-59,68	4.682,33	74,72
CATALA DE CREDIT	140.944	0,20	ESPAÑOLA	104	759	112.852	80,07	8.870	6,29	73,78	1.085,12	148,69
GALLEGO	131.108	0,27	ESPAÑOLA	155	709	106.515	80,02	6.617	4,97	75,05	687,19	150,23
POPULAR INDUSTRIAL	131.978	0,27	ESPAÑOLA	5	78	15.041	11,40	84.924	64,35	-52,95	3.088,20	192,83
ALCANTE	130.666	0,27	ESPAÑOLA	104	764	93.436	71,28	21.387	16,37	54,91	895,54	121,91
GRANADA	128.661	0,26	ESPAÑOLA	169	808	106.460	82,74	5.311	4,13	78,62	629,94	131,76
BANK OF AMERICA	125.525	0,26	EXTRANJERA	3	175	23.789	10,95	71.745	57,16	-38,20	7.929,67	135,94
CREDITO Y AHORRO	124.905	0,26	ESPAÑOLA	89	684	86.451	69,21	24.042	19,25	49,97	971,36	126,39
THE BANK OF TOKYO	124.347	0,26	EXTRANJERA	2	66	5.740	4,62	109.331	87,92	-83,31	2.870,00	86,97
THE MITSUBISHI BANK LTD	123.478	0,25	EXTRANJERA	1	31	667	0,54	110.847	89,77	-89,23	667,00	19,62
VITIGRA	120.864	0,25	ESPAÑOLA	66	395	78.140	64,65	22.704	18,78	45,87	1.181,94	197,82
COMMERZBANK	114.909	0,24	EXTRANJERA	2	129	13.631	11,86	89.437	77,83	-65,97	6.815,50	105,67
VASCONIA	112.220	0,23	ESPAÑOLA	105	528	93.538	83,35	3.596	3,20	80,15	890,84	179,88
SUMITOMO BANK	111.574	0,23	EXTRANJERA	2	41	1.213	1,09	102.732	92,08	-90,99	606,50	29,59
DRESNER BANK, A.G.	109.173	0,22	EXTRANJERA	3	117	6.311	5,78	92.168	84,42	-78,64	2.103,67	53,94
ABN AMRO BANK, N.V.	101.914	0,21	EXTRANJERA	4	96	32.653	32,04	63.002	61,82	-29,78	8.163,25	340,14
MERIDIONAL	101.060	0,21	ESPAÑOLA	79	413	71.131	70,38	20.494	20,28	50,10	900,39	172,23
DE LA PYME	100.048	0,21	ESPAÑOLA	19	230	83.252	83,21	6.900	6,90	76,32	4.381,68	361,97
SIMFON	96.069	0,20	ESPAÑOLA	54	429	75.067	78,14	8.237	8,57	69,56	1.390,13	174,98
BANKERS TRUST COMPANY	93.247	0,19	EXTRANJERA	1	47	466	0,50	79.745	85,52	-85,02	466,00	9,91
SINDICATO DE BANCEROS DE BARCELONA	89.510	0,18	ESPAÑOLA	39	380	64.197	71,72	15.225	17,01	54,71	1.646,08	168,94
VEREZ	86.678	0,18	ESPAÑOLA	76	457	56.245	64,89	8.169	9,42	55,47	740,07	123,87
BANCO DI ROMA	85.517	0,18	EXTRANJERA	2	48	1.193	1,40	77.908	91,10	-89,70	596,50	24,85
THE MITSUI TAIYO KOBE BANK	85.283	0,18	EXTRANJERA	2	33	571	0,67	77.214	90,54	-89,87	285,50	17,30
CREDITO BALEAR	81.588	0,17	ESPAÑOLA	102	481	58.652	71,89	7.027	8,61	63,28	575,02	121,94
THE INDUSTRIAL BANK OF JAPAN	80.885	0,17	EXTRANJERA	1	23	711	0,88	71.882	88,87	-87,99	711,00	30,91
MIDLAND BANK PUBLIC LTD CIA	79.748	0,16	EXTRANJERA	2	85	13.070	16,39	55.238	69,27	-52,88	6.535,00	153,76
INTERNACIONAL DE COMERCIO	79.508	0,16	ESPAÑOLA	1	66	7.328	9,22	56.428	70,98	-61,76	7.328,00	111,03
TOTAL	3.043.975,08	6,26		1.195,00	8.255,00	1.222.067,00		1.405.084,00		-220,21		
9.5 TOTAL	6,26			6,93	5,23	4,61		9,93				
MEDIA	108.713,39	0,22		42,68	294,82	43.645,25	39,15	50.191,57	47,30	-8,15	2.455,19	127,39

Fuente: Anuario Consejo Superior Bancario y elaboración propia
Millones de pesetas

CUADRO 39

D) El subconjunto de las empresas de tamaño más reducido (cuadro 40)

El último de los segmentos considerados es el más extenso en cuanto al número de entidades (88 empresas) constituyendo el 55,7 por ciento del sector.

En oposición, solo supone el 5,13 por ciento del tamaño del balance agregado, posee el 3,68 por ciento de las oficinas, el 3,74 por ciento del empleo, el 2,97 por ciento de los depósitos y el 8,4 por ciento de los pasivos interbancarios.

Se trata de un tramo atomístico del sector, en el sentido de estar constituido por un alto número de empresas poseedor, cada una de ellas, de una cuota de mercado muy reducida.

En el mismo se observa la mayor presencia, en términos absolutos, de empresas de nacionalidad extranjera (29 entidades) aunque no en términos relativos (33 por ciento del subconjunto).

El tamaño de la oficina experimenta un crecimiento en dimensión (9,3 empleados) y en la productividad de sus plantillas (194,1 millones de depósitos), constituyéndose en el máximo valor del sector. En contraste, la productividad asociada a la oficina disminuye. En conjunto, este agregado se orienta hacia la actividad al por mayor.

Toda esta información es resumida en el cuadro número 41.

Del análisis efectuado, se obtienen las siguientes conclusiones:

- a) En coincidencia con lo aportado en páginas anteriores, se observa la existencia de un notable nivel de concentración, plasmado en el hecho de que el 8,86 por ciento de las entidades concentran el 72,76 por ciento del mercado.
- b) En contraste, el sector también se caracteriza por poseer un segmento elevadamente atomístico: el 55,7 por ciento de las entidades compiten dentro de tan solo el 5,15 por ciento del mercado.
- c) El tamaño de las entidades se manifiesta como un parámetro relevante dentro de su caracterización, en el sentido de introducir diferencias importantes en todas las dimensiones utilizadas.
- d) La nacionalidad se manifiesta, igualmente, como una circunstancia de profunda diferenciación.
- e) Ambas causas de diferenciación se relacionan de una forma concreta. Las entidades de nacionalidad extranjera se vinculan con menores tamaños, en relación con las empresas nacionales.
- f) El tamaño y la nacionalidad también muestran implicaciones en cuanto a la orientación productiva. La banca al por mayor se observa en relación a la extranjera y a la nacional de menor tamaño. La operativa al por menor se asocia con las empresas nacionales, aumentando su importancia al aumentar el tamaño de estas.
- g) De esta forma, parece existir dos modelos de empresa bancaria: entidades nacionales orientadas mayoritariamente hacia la banca al por menor frente a entidades orientadas hacia la banca al por mayor, de menor tamaño y de nacionalidad mayoritariamente extranjera.
- h) El primer modelo se correspondería con lo que se podría denominar un modelo "extensivo" de producción: amplias necesidades de red y

ENTIDADES CON UN TAMAÑO DEL ACTIVO MENOR A LA CUARTA PARTE DE LA MEDIA PEQUEÑOS

ENTIDADES	TAMAÑO DEL ACTIVO	TAMAÑO ENTIDAD	NACIONALIDAD	NUMERO OFICINAS	NUMERO EMPLEADOS	DEPOSITOS	DEPOSITOS /ASIVO	ACREEDORES INTERM FIN	ACR INTERM FIN EMPLAADO	(1) - (2)	DEPOSITO OFICINA	DEPOSITO EMPLEAD
EUROPA	74.502	0,15	ESPAÑOLA	39	293	60.317	80,88	1.958	7,00	72,88	1.630,79	207,27
BANQUE INDOSUEZ	74.376	0,15	EXTRANJERA	2	60	2.315	3,11	63.261	87,74	-84,63	1.157,90	38,58
BANCA NAZIONALE DEL LAVORO	73.762	0,15	EXTRANJERA	2	92	4.335	6,19	59.813	81,64	73,43	2.267,90	49,29
ASTURIAS	70.467	0,14	ESPAÑOLA	79	402	57.195	81,37	3.215	4,36	76,60	723,90	142,28
CREDITO ITALIANO	69.308	0,14	EXTRANJERA	2	39	1.716	2,48	63.766	91,28	-88,81	836,00	44,00
COOPERATIVO ESPAÑOL	68.747	0,14	ESPAÑOLA	1	35	12,05	17,08	34.368	79,08	67,03	8.285,00	236,71
MURCIA	67.434	0,14	ESPAÑOLA	62	406	40.679	60,25	16.449	25,13	33,17	853,33	106,67
INDUSTRIAL DE BILBAO	65.236	0,13	ESPAÑOLA	20	218	51.918	79,58	7.717	3,40	76,18	2.593,90	138,16
GESTIONE INVERSION FINANCIERA	64.096	0,13	ESPAÑOLA	1	16	3,28	0,00	0,00	0,00	0,00	2.107,00	216,10
BANCA COMMERCIALE ITALIANA	64.028	0,13	EXTRANJERA	17	240	30.763	47,77	33.274	39,40	1,87	1.180,18	176,10
BANQUE BRUSSELES LAMBERT	63.910	0,13	EXTRANJERA	2	37	1.110	1,79	33.975	90,41	-88,67	533,00	30,00
SARADELL MULTIPANCA	58.664	0,12	EXTRANJERA	2	43	6.521	11,12	47.373	80,67	-69,55	3.260,50	144,91
INSTITUTO BANCARIO SAN PAULO D'OTOR	57.415	0,12	EXTRANJERA	2	35	25.677	44,72	26.456	46,08	1,36	17.838,50	733,53
ABE MAQUETES BANCO IRIZA	56.129	0,12	EXTRANJERA	1	18	703	1,23	52.167	91,31	-90,08	703,00	39,06
MAPFRE	56.749	0,12	ESPAÑOLA	37	205	34.246	60,88	3.211	3,66	55,22	933,68	168,22
MAPFRE Y SERVICIOS FINANCIEROS	48.150	0,10	ESPAÑOLA	35	313	26.901	54,73	3.009	10,19	44,34	768,60	83,93
WESTERN SCOTCHLANDSHANK	49.119	0,10	EXTRANJERA	8	37	20.987	42,77	14.943	30,43	12,80	2.627,75	567,08
BANCA ALAI	48.743	0,10	EXTRANJERA	1	46	198	1,64	43.118	88,48	-86,82	798,00	17,35
DINAFOL	48.765	0,10	ESPAÑOLA	6	149	15.778	33,74	9.022	19,79	14,43	2.629,67	103,89
PRIVATIZACION PERSONAL	46.348	0,10	EXTRANJERA	2	27	202	0,43	41.851	89,91	-89,48	101,00	7,48
EXTREMAJURA	43.838	0,09	ESPAÑOLA	10	143	36.030	78,65	3.173	6,92	71,77	3.605,00	232,10
GENERAL BANK	44.717	0,09	ESPAÑOLA	46	202	35.163	79,53	4.127	9,32	70,21	764,41	174,07
ROYAL BANK OF CANADA	43.704	0,09	EXTRANJERA	3	51	2.690	4,64	36.003	84,47	-79,44	676,67	39,80
LESO ESPAÑOL	43.318	0,09	EXTRANJERA	1	70	724	1,66	38.743	86,53	-87,85	726,00	36,30
THE SANWA BANK LTD	42.754	0,09	EXTRANJERA	15	233	31.431	74,30	3.963	9,26	-84,65	2.086,13	134,49
BANDESOTO	40.782	0,08	EXTRANJERA	2	27	198	0,46	36.717	90,03	-90,03	99,00	7,33
BANQUE NATIONALE DE PARIS	40.350	0,08	EXTRANJERA	7	39	11.008	27,28	3.535	13,77	13,56	1.572,57	186,58
SEACIO ESPAÑOL	36.748	0,08	EXTRANJERA	2	2	0	0,00	34.298	92,33	-93,33	0,00	0,00
ESPIRITO SANTO E COMERCIAL DE LISBOA	35.236	0,07	EXTRANJERA	6	80	4.552	12,93	23.210	65,86	-32,95	739,30	36,96
CREDITO CANARIO	35.203	0,07	EXTRANJERA	1	18	136	0,44	32.019	90,95	-90,95	136,00	8,67
BANCOVAI	35.184	0,07	ESPAÑOLA	31	161	23.009	63,57	7.717	21,63	43,63	744,16	127,45
EUROFIDUE FINANZAS	34.949	0,07	EXTRANJERA	1	96	23.319	72,46	4.213	12,06	60,41	25.319,60	258,36
THE CHASE MANHATTAN BANK, N.A.	34.621	0,07	EXTRANJERA	4	84	8.394	24,67	26.536	56,31	-35,63	2.048,50	97,55
ABRUYOR NACIONAL	33.706	0,07	EXTRANJERA	2	109	1.494	4,47	27.707	82,23	-77,81	747,00	13,71
FINANZIERIA ATLANTICO	33.867	0,07	EXTRANJERA	3	31	60	0,16	27.486	83,67	-83,67	17,67	1,71
INDUSTRIAL DEL MEDITERRANEO	31.147	0,06	EXTRANJERA	2	28	530	1,73	27.457	88,15	-86,42	269,50	20,75
THE FLU BANK LTD	30.249	0,06	EXTRANJERA	13	67	614	2,03	14.606	46,38	46,35	40,93	6,67
EXPORTACION	28.633	0,06	EXTRANJERA	12	101	15.755	6,13	24.254	23,67	-32,58	1.050,13	150,07
BANIF	27.451	0,06	EXTRANJERA	1	20	46	0,13	24.254	88,86	-86,73	36,00	1,80
INVERSION	27.347	0,06	EXTRANJERA	24	173	21.151	77,16	1.003	3,45	73,35	882,34	122,43
DE FOMENTO EXTERIOR - PORTUGAL	27.347	0,06	EXTRANJERA	6	186	43,30	0,75	2,57	30,74	1.073,67	62,67	122,43
EXTERIOR DIRECTO	25.541	0,05	EXTRANJERA	7	106	12.346	49,17	4.447	19,37	29,75	1.792,29	116,36
INDUSTRIAL DE CATALUNA	23.807	0,05	EXTRANJERA	2	14	406	1,73	20.006	83,74	-82,05	704,50	29,21
THE DAICHI KANGYO BANK LTD	23.626	0,05	EXTRANJERA	7	67	19.901	84,29	1.378	5,83	78,40	6.990,50	228,75
ISIRANI - BANCO TRIVADO DE NEGOCIOS	22.618	0,05	EXTRANJERA	3	16	761	3,36	17.713	56,21	-52,85	253,67	47,56
BANCO DO BRASIL	21.723	0,04	EXTRANJERA	1	19	52	0,24	18.048	83,04	-82,80	52,00	2,74
FINESOR	21.377	0,04	EXTRANJERA	5	37	8.981	42,41	14.999	31,77	27,43	1.796,00	134,03
OCIDENTAL	20.410	0,04	EXTRANJERA	2	34	237	1,16	15.175	74,16	-73,06	118,50	6,97
BARTANS BANK, PLC	20.278	0,04	EXTRANJERA	1	32	10.521	51,89	6.731	33,20	18,69	10.521,00	328,78
EXTERIOR DE LOS ANDES Y DE ESPAÑA	19.720	0,04	EXTRANJERA	0	0	173	0,64	605	3,14	-2,50	ERR	ERR
NATIONAL WESTMINSTER	18.467	0,04	EXTRANJERA	1	24	95	0,53	15.965	86,46	-85,65	95,00	3,28
CREDIPAS	17.643	0,04	EXTRANJERA	7	43	1.297	7,35	14.336	81,35	-73,96	648,50	31,63
DEPOSITOS	16.944	0,04	EXTRANJERA	1	47	9.648	56,31	4.903	72,83	70,80	312,00	34,67
ALCALA	16.271	0,03	EXTRANJERA	1	2	13.006	80,36	3.064	29,47	29,64	9.858,00	218,62
IBERCORP	16.138	0,03	EXTRANJERA	1	22	9.641	65,69	1.002	3,15	76,65	13.066,00	6.553,00
REAL	14.748	0,03	EXTRANJERA	2	77	7.373	50,68	4.964	34,33	16,35	3.686,50	95,75
THE TOKAI BANK LTD	13.730	0,03	EXTRANJERA	1	17	34	0,25	11.997	87,37	-87,07	34,00	2,83
MERKANTIL DE TARRAGONA	13.714	0,03	EXTRANJERA	1	17	46	0,34	10.427	76,63	-75,79	46,00	2,71
FINAN	13.660	0,03	EXTRANJERA	8	80	9.504	70,73	860	6,34	63,87	1.195,25	119,93
ETCHEVERRIA	12.727	0,03	EXTRANJERA	2	36	10.105	74,73	1.257	9,76	65,45	5.052,50	280,69
PUBISU	12.034	0,03	EXTRANJERA	8	57	11.943	91,63	72	0,55	91,08	1.492,88	229,67
GENERAL	11.700	0,03	EXTRANJERA	16	60	11.009	88,67	70	0,16	87,86	688,00	136,55
DEUTSCHE BANK AG	11.733	0,03	EXTRANJERA	4	49	6.176	52,22	3.706	32,38	19,44	1.531,50	125,02
DEUTSCHE BANK AG	11.648	0,03	EXTRANJERA	1	4	1	0,01	6.182	53,07	53,06	1,00	0,25
CREDIT SUISSE	11.196	0,03	EXTRANJERA	1	11	305	3,53	9.466	84,53	-81,60	295,00	35,91
DEUTSCHE BANK CREDIT	10.085	0,03	EXTRANJERA	1	78	405	4,01	7.833	77,64	-73,62	405,00	14,46
BILBAO MERCHANT BANK	9.490	0,02	EXTRANJERA	3	62	567	6,04	6.322	69,47	-63,38	189,00	9,15
UNIVERSAL	8.947	0,02	EXTRANJERA	1	0	845	0,46	710	2,86	7,02	845,00	203,23
BANCA ALAI	8.666	0,02	EXTRANJERA	1	29	3.804	67,44	652	16,60	36,88	2.946,50	113,38
BANCA ALAI	6.233	0,01	EXTRANJERA	1	21	2.341	38,19	2.219	35,36	2,00	2.381,00	28,68
BANCA ALAI	6.150	0,01	EXTRANJERA	1	68	1.990	31,52	0	0,00	31,52	1.884,00	112,13
EURO HIPOTECARIA	6.096	0,01	EXTRANJERA	10	30	3.364	55,46	0	0,00	55,46	336,40	112,13
PROMOCION DE NEGOCIOS	5.757	0,01	EXTRANJERA	1	3	156	2,71	0	0,00	2,71	156,00	52,90
BARCELONA	5.474	0,01	EXTRANJERA	1	11	787	14,51	3.663	67,53	-53,02	787,00	71,55
CONSOLIDADO ESPAÑA	4.904	0,01	EXTRANJERA	6	37	3.607	72,73	350	7,01	65,22	901,75	97,44
TOLFIG	4.530	0,01	EXTRANJERA	1	1	36	0,79	3.394	74,92	-74,13	36,00	3,60
DE LA NACION ARGENTINA	3.643	0,01	EXTRANJERA	1	4	130	4,12	2.557	70,19	-66,97	120,00	16,67
PRIVAT BANK	2.927	0,01	EXTRANJERA	1	7	550	18,70	98	3,35	15,44	550,00	78,57
HUELVA	2.336	0,00	EXTRANJERA	1	0	87	3,64	767	32,83	28,90	92,00	9,44
NYSE BANK	2.336	0,00	EXTRANJERA	1	24	1.048	45,00	153	6,57	38,43	1.048,00	43,67
SEVILLA	2.126	0,00	EXTRANJERA	0	0	0	0,00	34	1,60	-1,60	0,00	0,00
SURORST	1.781	0,00	EXTRANJERA	0	0	0	0,00	9	0,00	0,00	0,00	0,00
CONDAL	1.408	0,00	EXTRANJERA	0	0	0	0,00	9	0,00	0,00	0,00	0,00
PENINSULAR	1.23	0,00	EXTRANJERA	0	0	0	0,00	9	0,00	0,00	0,00	0,00
ALBACETE	0	0,00	EXTRANJERA	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00
BANK OF CREDIT AND COMMERCE S.A.F.	0	0,00	EXTRANJERA	16	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	2.455.382,00	0,13		635,00	5.905,00	788.093,00		1.186.702,00		-102,77		
% TOTAL	5,13			3,68	3,74	2,97		8,40				
MEDIA	28.236,63	0,06		7,22	67,10	8.955,60	28,55	13.483,25	40,21	-11,60		

Fuente: Anuario Cuentas Superiores Bancarias y de Información propia
Millones de pesetas

INDICADORES	MEDIA MERCADO	EMPRESAS GRANDES	EMPRESAS MEDIANAS(1)	EMPRESAS MEDIANAS(2)	EMPRESAS PEQUEÑAS
Tamaño.Proporción respecto al mercado	307,940	8,21	0,87	0,35	0,09
Oficinas.Proporción respecto al mercado	109,13	8,26	0,83	0,39	0,06
Empleo.Proporción respecto al mercado	998,15	8,45	0,81	0,29	0,06
Tamaño oficina	9,15	9,45	8,67	6,91	9,30
Productividad oficina	2.739,90	1.950,10	5.743,81	2.455,19	2.200,45
Productividad empleo	165,10	193,10	166,98	127,39	194,10
Orientación productiva	Mayor	Menor	Menor	Mayor	Mayor

Fuente: Elaboración propia sobre datos de Anuacio CSB

CUADRO 41

plantillas, oficinas de tamaño reducido y productividades relativamente moderadas, en especial respecto a las oficinas bancarias.

i) El segundo modelo se asociaría con una forma "intensiva" de producción: usos reducidos de oficinas y plantillas. Unidades productivas de mayor tamaño y alta productividad, muy especialmente con respecto a la oficina bancaria.

En definitiva y como conclusiones adicionales a las ya obtenidas respecto a la evolución del sector, se debe resaltar que el sector de la Banca Privada se encuadra dentro del sector servicios, más concretamente dentro de los servicios de producción,

Su actividad productiva se define por su carácter multiproducto. Respecto a ellos y en términos generales, se observa un incremento del riesgo y la incertidumbre asociada.

Además, y subrayando conclusiones ya apuntadas, se observa una tendencia hacia una menor estandarización de los productos de todas las actividades bancarias.

Se detecta el predominio de la organización centralizada aunque con progresivos movimientos de descentralización en relación con ciertas funciones. Igualmente, se observa el recurso hacia la subcontratación y el desmembramiento organizativo. A pesar de esto, el sector se caracteriza por una fuerte heterogeneidad en cuanto sus modelos organizativos.

En lo relativo a la organización de la operativa interna, su relevancia se centra en la diferenciación de las características laborales propias de cada área productiva, que se resumen en la "industrialización", dentro del back-office, y en la tendencia hacia puestos polivalentes, en los front-offices.

La producción se organiza mediante un esquema multiplanta, con más de 100 oficinas por término medio, de reducido tamaño en cuanto a su número de empleados.

A través de las diferentes aproximaciones efectuadas, la Banca Privada se revela como un sector de gran importancia y dimensión dentro de la estructura económica española, aunque se detecta un proceso de erosión de su posición, expresiva del mayor contexto de competencia, tanto respecto a otras instituciones financieras como a empresas no financieras.

Por último, se observa que tanto el tamaño de la entidad como su nacionalidad se constituyen en elementos de diferenciación. Esta tiene su expresión tanto en la orientación productiva hacia la banca al por menor o al por mayor como en relación al modelo productivo desarrollado, extensivo frente a intensivo.

3.3.- EL MARCO TECNOLÓGICO

Junto a los elementos económicos analizados en los capítulos precedentes, el marco de condiciones iniciales se completa mediante la consideración de sus elementos tecnológicos.

Desde este punto de vista, y de acuerdo con numerosos autores y estudios consultados (1), el hecho de mayor relevancia es el uso de las Nuevas Tecnologías Informáticas. El sector bancario se define por ser, históricamente, uno de los primeros y más importantes usuarios de las tecnologías de la información. Aunque el inicio del proceso de su difusión en los contextos bancarios se puede fijar en la década de los años 50, la introducción del teleproceso, en los años 70, marca un punto de inflexión, produciéndose un salto cuantitativo y cualitativo (2), tanto en la presencia de estas nuevas tecnologías dentro de los procesos bancarios como en la observación de cambios asociados a los mismos.

La importancia de las tecnologías informáticas en la banca se expresa, primeramente, tanto a través de su magnitud como de su evolución.

1 Como referencias genéricas, véase, por ejemplo:

Frazer, P. y Vittas, D. "The Retail Banking Revolution. An international Perspective". Michael Lafferty Publications. 1.982
Revell, J.R.S. "Banking and Electronic Fund Transfers". O.C.D.E. 1.983.
Pactel International. "Automatización en la banca europea, 1.979-1.990". Consejo Superior Bancario. Documentación. 1.981.
Bertrand, O. y Noyelle, T. Op. cit. 1.989.
Bertrand, O. y Noyelle, T. (CERI-OCDE). Op. cit. 1.990.

En relación a la Banca española:

Castaño, C. Op. cit. 1.990.
Castaño, C. "Tecnología, empleo y trabajo en España". Alianza Editorial. 1.994.
Quintás, J.R. "La aplicación de las nuevas tecnologías en la banca". Incluido en Bueno, E. y Rodríguez, J.M. Op. cit. 1.990.
Sarabia, J.M. y López, C. "Innovación tecnológica en los entornos bancarios: el autoservicio". Incluido en Bueno, E. y Rodríguez, J.M. Op. cit. 1.990.
Ballarin, E. op. cit. 1.989.
Fundesco. Op. cit. 1.988.
Castells, M., Barrera, A., Casal, P., Castaño, C., Escario, P., Melero, J. y Nadal, J. op. cit. 1.986.

2 Bertrand, O. y Noyelle, T. (CERI-OCDE). Op. cit. 1.990

En relación a la base informática instalada, en el año 1.989 el sector financiero (3) poseía el 24,1 por cien de su valor económico (4). En 1.991, último dato disponible al respecto, este sector concentraba el 27,4 por cien de esta magnitud, lo que implicaba un valor de 229.201 millones de pesetas (5), con un incremento del 13,8 por cien.

Desde el punto de vista de la demanda, en 1.989 el 13,3 por cien de las ventas del sector informático tuvieron como destino al sector financiero (6). Este porcentaje creció hasta el 33,8 por cien en el año 1.994, de forma que este se constituye en el primer cliente para el sector informático español (7).

En 1.993, el sector bancario poseía 16,73 millones de tarjetas de débito y crédito, lo que suponía el 51,8 por cien del total correspondiente al Sistema Financiero, 109,5 por cada empleado y 959 por oficina (8).

En el mismo año, el sector tenía instalados un total de 7.342 cajeros automáticos, es decir, el 36,8 por cien de los instalados por la totalidad del Sistema Financiero, lo que suponía unos ratios de 0,8 cajeros automáticos por oficina y de 20,8 empleados por cajero instalado (9).

Por último, en 1.991 el 1,2 por cien de las plantillas bancarias se correspondían con ocupaciones relacionadas con estas nuevas tecnologías, experimentando respecto a 1.987 un crecimiento del 1.100 por cien (10).

3 Cuya definición incluye a Bancos, Seguros y Entidades Financieras.

4 Ministerio de Industria y Energía. "El parque español de sistemas informáticos 1.989". Dirección General de Electrónica y Nuevas Tecnologías. 1.990.

5 Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. "Parque de ordenadores en España 1.991". Dirección General de Electrónica y Nuevas Tecnologías. 1.992.

6 Castaño, C. "Tecnología, empleo y trabajo en España". Alianza Editorial. 1.994.

7 Ministerio de Industria y Energía. "Sector informático y parque de ordenadores en España 1.994". Dirección General de Tecnología Industrial. 1.995.

8 Banco de España. "Información sobre número de operaciones, personal activo y oficinas de las entidades de crédito a diciembre de 1.993". Servicio de Estudios. Boletín Económico. Julio-Agosto 1.994.

9 Banco de España. Op. cit. 1.994.

10 Explotación propia de los datos de la EPA para el subsector de la Banca Privada.

Además, y en segundo lugar, esta importancia se fundamenta sobre su propia naturaleza. Así, las Nuevas Tecnologías de la Información se constituyen en lo que se denomina 'tecnologías genéricas universales'(11), cambios profundos en los sistemas tecnológicos (12) que ejercen su influencia sobre los métodos de producción, de gestión, de distribución y de organización económica en general, de forma que el resultado de su difusión se define por la aparición de un nuevo paradigma tecnológico.

3.3.1.- Una aproximación teórica al proceso de innovación en los servicios

El análisis del marco de condiciones tecnológicas debe proporcionar los elementos necesarios para conocer en que medida y de que forma las tecnologías aplicadas condicionan la actividad económica de las empresas bancarias.

En este sentido, y una vez identificado el contenido de este elemento del marco de condiciones iniciales con el uso y aplicación en los contextos bancarios de las nuevas tecnologías informáticas, este epígrafe aborda la explicitación de la forma y la senda temporal con que esta influencia tiene lugar, reservándose el siguiente para la exposición del conjunto de los efectos inducidos.

La aplicación de las tecnologías informáticas en la Banca debe entenderse, como ya ha sido señalado anteriormente, antes como un proceso dinámico que como un fenómeno estático. En este sentido, el desarrollo del primero de los análisis apuntados en el párrafo anterior requiere la adopción de un enfoque analítico que permita explicar el proceso de generación de los efectos observados. Para ello se utilizará la aproximación desarrollada por R. Barras (13), a partir del trabajo de Kuznets (14), respecto a los procesos de innovación tecnológica.

11 Gallego, J.A. Op. cit. 1.990

12 Un sistema tecnológico está compuesto por una constelación de innovaciones técnica y económicamente interrelacionadas. Para un mayor detalle acerca de la teoría de 'agrupamiento de innovaciones básicas', puede verse Freeman, CH., Clark, J. y Soete, L. "Desempleo e innovación tecnológica. Un estudio de las ondas largas y el desarrollo económico". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.985

13 Barras, R. "Towards a Theory of Innovation in Services". Research Policy. Núm. 15. 1.986

"A comparison of Embodied Technical Change in Services and Manufacturing Industry". Applied Economics. Núm. 18. 1.986

"New Technology and the Future of Work and Skills". 1.984

14 Kuznets, S. "Economic Change". 1.953

La hipótesis de partida de este enfoque distingue, en cuanto a sus conclusiones, entre los sectores en los que tiene su origen la novedosa tecnología de aquellos que se constituyen en usuarios de la misma.

De acuerdo con esta distinción, las tecnologías de la información encuentran su origen en el sector de bienes de capital. En este, el proceso responde al modelo llamado 'ciclo de producto', según el cual las modificaciones inducidas por el proceso de innovación afectan en primer lugar a los productos, para posteriormente alterar los procesos de su producción. En su periodo evolutivo más temprano se producen innovaciones de producto, consistentes en la producción de una serie de nuevos productos cuya característica fundamental consiste en materializar el nuevo modo tecnológico. El objetivo estratégico se centra en la apertura de nuevos mercados.

Una segunda fase, se define por la introducción de mejoras en los procesos de producción de los productos anteriores, mediante su estandarización y automatización, aumentando el volumen de output en la medida en que los mercados se expanden.

Por último, y dentro de la tercera fase del ciclo, el proceso se centra en modificaciones sobre la producción, tendentes ahora a la reducción de los costes de fabricación de unos productos distribuidos en unos mercados progresivamente más saturados.

De esta forma, el 'ciclo de producto', en cuanto a su influencia sobre el empleo, evoluciona desde fases que incrementan la demanda de este factor hasta otras ahorradoras de trabajo.

Contrariamente, cuando se analizan los efectos generados por la incorporación de las nuevas tecnologías en los sectores usuarios, estos se definen por presentar una dirección opuesta, aproximada, en oposición al concluido anteriormente, por el modelo de 'ciclo inverso de producto'. Ahora, los cambios se inician con mejoras del proceso de producción, cuyo objeto es aumentar la eficacia en la prestación de unos servicios ya existentes para, posteriormente, centrarse en innovaciones de proceso tendentes a mejorar la calidad del servicio. Solo finalmente se alcanza una fase cuyo contenido se concreta en la generación de innovaciones de producto.

Por tanto, frente a un sentido producto-proceso, propio de los sectores productores de las nuevas tecnologías, los usuarios se mueven de acuerdo a una tendencia proceso-producto, con efectos opuestos sobre el empleo.

De esta forma, la aplicación de las Nuevas Tecnologías Informáticas, como proceso de cambio tecnológico operante en el sector de la Banca privada, usuario de las mismas, encuentra aproximado la aparición de sus efectos de acuerdo al modelo del 'ciclo inverso de producto', y según el siguiente esquema.

En una primera fase, donde las consecuencias del cambio tecnológico se concentran en el desarrollo de innovaciones de proceso tendentes a mejorar la eficacia en la prestación de unos servicios preexistentes, la

aplicación tecnológica se caracteriza por el empleo de grandes ordenadores (mainframes), respondiendo su utilización al objetivo de reducción de costes, especialmente relacionados con el uso de mano de obra y de papel, mediante la mecanización masiva de tareas repetitivas.

De acuerdo con J.R. Quintas Seoane, "en la banca se inicia la amplia difusión de los ordenadores en los años sesenta. Su utilización es aislada, 'vertical', restringida a uno o dos departamentos y a problemas muy específicos, en los que la nueva tecnología, caracterizada por fuertes economías de escala, eleva la productividad y reduce los costos de las tareas contables y administrativas. Se crean así grandes centros de proceso de datos (CPD) en donde se centraliza el tratamiento de las actividades que absorbían más trabajo administrativo" (15).

El periodo de innovaciones de proceso se completa, a través de su segunda fase, donde se abordan mejoras en los procesos productivos tendientes al aumento de la calidad del servicio prestado. Frente a un uso limitado a la reducción de costes, propio de la fase anterior, ahora las estrategias se centran en la mejora de la calidad y la diferenciación del servicio ofrecido. En esta nueva fase, las aplicaciones informáticas se materializan en la instalación y uso de mini y micro ordenadores en distintos departamentos de las empresas bancarias. De esta forma, frente a un uso centralizado de la nueva tecnología, se evoluciona hacia una progresiva descentralización de la misma.

Solo en una última fase, los efectos de las tecnologías informáticas se orientan hacia la generación de innovaciones de producto (autoservicio y proceso de innovación financiera).

El periodo propio de las innovaciones de proceso, admite un mayor grado de detalle. De esta forma, y siguiendo a O. Bertrand y T. Noyelle (16), es posible distinguir, diferentes subetapas.

En un primer momento, final de la década de los años 50 y mediados de la de los 60, el uso dado a las nuevas tecnologías informáticas se orientan hacia la automatización del proceso de transacción, mediante el tratamiento de datos y la mecanización de servicios administrativos.

Posteriormente, en una segunda fase, el acento se desplaza hacia la automatización de la gestión de la empresa, localizándose su incorporación en el área de gestión interna. Su expresión usual viene dada por la informatización de los sistemas internos de contabilidad de costes. Esta nueva etapa se relaciona con el periodo comprendido entre mediados de la década de los 70 y principio del decenio de los años 80.

15 Quintás, J.R. Op. cit. 1.990

16 Bertrand, O. y Noyelle, T. (CERI-OCDE). Op. cit. 1.990

En un tercer periodo, se acentúan los efectos de la informatización sobre la comercialización. En contraste con las anteriores aplicaciones, las propias de este momento encuentran su principal ubicación en las sucursales bancarias.

Quizás sea aquí donde las aplicaciones informáticas desarrolladas han tenido una mayor notoriedad así como unos efectos más radicales sobre la forma en que se desarrolla la actividad bancaria, modificando profundamente los sistemas de trabajo y la forma en que se relacionan clientes y empresas bancarias.

Estas transformaciones, cuya principal orientación, aunque no la única, es promover el desarrollo del autoservicio bancario, operan a través de la introducción de los siguientes equipos:

- a) Terminales directos de ventanilla, relacionados con las tareas propias de la caja de la sucursal.
- b) Terminales de agencia, cuyo uso trasciende más allá de las operaciones de pagos e ingresos y se encamina hacia la realización de otro tipo de operaciones, como consulta de saldos, apertura de cuentas...
- c) Cajeros automáticos bancarios.
- d) Expendedores automáticos de billetes.
- e) Sistemas bancarios a domicilio, dirigido a determinado tipo de clientes. El banco en casa.
- f) Gestión informatizada de la tesorería de empresas.

A estas aplicaciones habría que añadir los Terminales Punto de Venta, instalados en comercios y grandes superficies comerciales y que permite el pago de la compra efectuada a través de la verificación de una transferencia electrónica de fondos.

Además, la implantación de las tarjetas de plástico, como instrumento de identificación de los clientes y de activación de los servicios suministrados por los cajeros automáticos, los expendedores automáticos de billetes y terminales punto de venta (17).

Por último, se distingue una cuarta fase en la cual los desarrollos informáticos se dirigen bien hacia el apoyo en los procesos de decisión, bien hacia su automatización en relación a la toma de decisiones de bajo nivel. Ello mediante la aplicación de sistemas expertos basados en "software analíticos tales como los programas de gestión de cartera y de gestión de base de datos" (18).

17 Castaño, C. Op. cit. 1.990

18 Bertrand, O. y Noyelle, T. (CERI-OCDE). Op. cit. 1.990

3.3.2.- Efectos derivados de la aplicación de las Nuevas Tecnologías de la Información en el sector de la Banca Privada.

Analizar y evaluar los efectos inducidos por la progresiva incorporación de las Nuevas Tecnologías de la Información reviste una especial dificultad, sobre la base de la globalidad y diversidad de los cambios introducidos.

En este último sentido, es necesario subrayar que, por ejemplo, adicionalmente a las modificaciones producidas sobre los procesos y los productos, son varias las opiniones que relacionan el uso empresarial dado a la tecnología con los objetivos que estos agentes formulan en relación al ámbito laboral del proceso de producción.

Inicialmente, Piore (19) subrayó la independencia del cambio técnico, en la vertiente que le es interna a la empresa, respecto a las fuerzas del mercado, afirmando que el mismo parece dirigido con mayor intensidad a solucionar "problemas específicos de funcionamiento" a través de "procesos de ingeniería industrial no formalizados" y "análisis formal de costes". Adicionalmente, se identifica el uso dado a las nuevas tecnologías incorporadas con el objetivo empresarial de "minimizar el número de trabajadores dentro del nuevo proceso de producción, con el objeto de optimizar las labores de dirección y coordinación".

Posteriormente, P.B. Doeringer y M.J. Piore (20), en el contexto del desarrollo teórico del concepto de mercado interno de trabajo, destacan al cambio técnico como instrumento empresarial orientado hacia el objetivo de modificar el contenido de los distintos puestos de trabajo, como forma de adaptación de estas rígidas estructuras institucionales a los cambios verificados en los mercados externos.

En un sentido muy similar, P. Osterman (21) relaciona la gestión del cambio técnico, en lo que se refiere a la elección de la concreta combinación de subsistemas de empleo, con una de las materializaciones de la discrecionalidad empresarial, aplicada en la consecución de la configuración deseada de las plantillas.

19 Piore, M.J. "The Impact of the Labor Market upon the Design and Selection of Productive Technique within the Manufacturing Plant". Quarterly Journal of Economics. Vol LXXXII. Noviembre 1.968

20 Doeringer, P.B. y Piore, M.J. Op. cit. 1.985

21 Osterman, P. "Los mercados internos de los empleados". Incluido en Osterman, P. Los mercados internos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1.988.

Osterman, P. "Employment Structures within Firm". British Journal of Industrial Relations. Noviembre. 1.983

Por último, A. Recio (22), resumiendo la opinión marxista respecto a esta cuestión, destaca la fuerte influencia que la dinámica de las relaciones laborales, como fuente de fricciones afectando a la actividad productiva de la empresa, ejerce sobre el uso y la interpretación empresarial dada al cambio técnico. Este, expresado en la utilización de las nuevas tecnologías, persigue "mejorar a su favor (de los empresarios) los aspectos distributivos y aumentar el control sobre los trabajadores".

Iniciando el estudio anticipado, lo primero que se debe afirmar es la amplitud y extensión de los efectos y modificaciones inducidas. Tanto la operativa bancaria como sus esquemas y formas organizativas, la división del trabajo, el empleo, su estructura ocupacional, las cualificaciones y las propias tareas en que se descompone cada uno de los puestos de trabajo integrados en el proceso de producción de una entidad bancaria, han experimentado modificaciones de diferente alcance y trascendencia.

Si bien es cierto que no resulta evidente la existencia de una única relación de causalidad entre los cambios observados en cada uno de los aspectos mencionados, si parece posible construir algún tipo de vinculación entre alguno de ellos.

En este sentido se afirma que el efecto inicial generado por las Nuevas Tecnologías de la Información se centra en su incidencia sobre la operativa bancaria. Para su análisis, resulta conveniente distinguir entre la evolución experimentada tanto por las funciones de producción como por las comerciales.

En lo que hace referencia a las funciones de producción, el cambio fundamental se concreta, a través su automatización, en una reducción de las tareas rutinarias, proceso que puede incluso llevar a su desaparición o, al menos, a su externalización respecto a la empresa a través de su subcontratación. En palabras de C. Castaño (23), se detecta, en relación a la producción de los servicios bancarios "el comienzo de una corriente de industrialización de los servicios en la medida en que su proceso de producción se mecaniza, se masifica y se estandariza".

La industrialización de los aspectos productivos de las entidades bancarias se traduce, en relación con este tipo de puestos de trabajo, en las siguientes tendencias:

- a) Incremento del grado de división del trabajo incorporado en los mismos.
- b) Simplificación de las tareas que lo integran.
- c) Descualificación.

22 Recio, A. "Capitalismo y formas de contratación laboral". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1.988

23 Castaño, C. Op. cit. 1.990

Respecto a este área de una entidad bancaria, las Nuevas Tecnologías de la Información introducen la posibilidad de separar y descentralizar el proceso productivo del back-office bancario o componentes concretos del mismo, convirtiéndose en un estímulo hacia su subcontratación externa. Esta posibilidad se orienta hacia un doble objetivo.

Por una parte, en la medida en que esta forma organizativa reduce el número de individuos sobre los que es necesario ejercer control, al traspasar esta función a la empresa subcontratista en cuanto a sus trabajadores, la empresa que subcontrata tendrá acceso a una reducción de los costes en que debe incurrir con objeto de controlar la correcta verificación del proceso de trabajo (24).

Por otra, permite especializar y homogeneizar la actividad de los back-offices como estímulo adicional a su mecanización, mediante la exclusión de aspectos no bancarios o no fácilmente abarcados por las nuevas aplicaciones informáticas introducidas en este área bancaria.

En lo que hace referencia a las funciones comerciales, se puede afirmar que las entidades bancarias han modificado su estructura productiva desde un modelo organizativo donde el lugar de mayor relevancia era ocupado por las funciones de producción hasta uno alternativo en el que es el núcleo comercial el que adquiere una mayor importancia, cambiando su organización productiva desde formas orientadas mayoritariamente hacia el interior (25) hasta otras distintas definidas por su mayor orientación exterior. En este sentido, "el negocio financiero en general y, sobre todo, el bancario en particular, deja de ser de producción de créditos, descuentos y préstamos para transformarse en un negocio de distribución de productos financieros de todo tipo" (26).

Consecuentemente, se concluye una mayor importancia del área de front-office en detrimento de los back-offices bancarios, dada su identificación con las tareas comerciales y administrativas, respectivamente.

Igualmente, y en cuanto a la distinción entre servicios centrales y red de oficinas, se detecta una menor importancia cuantitativa de los servicios centrales(27).

24 Recio, A. Op. cit. 1.988

25 Quintas, J.R. Op. cit. 1.990

26 Jane, J. "Cambios en el sistema financiero". Revista de Economía. Nº 1. 1.989.

27 Bertrand, O. y Noyell, T. Op. cit. 1.989

Cualitativamente, se observa una tendencia hacia la concentración de los servicios de carácter personal en las oficinas bancarias (28) en tanto que aquellas actividades que no requieren la presencia directa de los clientes se ven asignadas a los servicios centrales (29). En este sentido, estos acentúan progresivamente sus funciones en el desarrollo de ciertas actividades bancarias especializadas y de tareas propiamente administrativas (30).

En relación ahora con los cambios producidos sobre el grado de división del trabajo asociado a los puestos de trabajo, se distinguen tres tendencias fundamentales, diferenciadas según operen sobre los puestos propios de la red de sucursales o sobre aquellos integrados en los servicios centrales. También se observarán diferencias según los puestos desempeñen tareas de producción o tareas comerciales, es decir, en función de su integración en el área de back o de front-office.

La primera de ellas es un incremento del grado de división del trabajo asociado a los puestos de producción, de la mano de su progresiva simplificación y mecanización (31). Esta tendencia se cumple para todos los puestos de la administración, con independencia de su ubicación en la red de sucursales o en las sedes centrales y oficinas principales.

La segunda de las tendencias introducidas sobre el grado de división del trabajo se concreta en un movimiento hacia la polivalencia como rasgo definitorio de las características de ciertos puestos. Esta modificación se concreta en los puestos integrados en la red de sucursales.

La polivalencia puede ser definida como "una integración de cualificaciones provenientes de distintos puestos de trabajo, que se han modificado con la nueva organización de la oficina a partir de su informatización, de la cual ha surgido un nuevo perfil que recoge partes de las antiguas cualificaciones y que constituye un nuevo puesto de trabajo" (32). De esta forma, la polivalencia no sería sino expresión del proceso de recombinación inducido sobre las tareas componentes de los diferentes puestos de trabajo, con motivo de la aplicación de las Nuevas Tecnologías de la Información.

En este sentido, por ejemplo, resulta altamente ilustrativo el movimiento detectado hacia la unificación e integración, dentro de las oficinas bancarias, de las tareas propias de los puestos tradicionales de

28 Gershuny, J.I. y Miles, I.D. Op. cit. 1.988

29 Homs, O. Op. cit. 1.987

30 Gershuny, J.I. y Miles, I.D. Op. cit. 1.988

31 Castaño, C. Op. cit. 1.990
Homs, O. Op. cit. 1.987

32 Homs, O. Op. cit. 1.987

'ventanillero', 'administrativo de caja' y el puesto de 'recepción/asistencia', en un único puesto de trabajo, como ha sido puesto de manifiesto por O. Bertrand y T. Noyelle (33), en un estudio referido a entidades bancarias, cajas de ahorro y empresas de seguros de Europa, Estados Unidos y Japón.

Las tecnologías informáticas, mediante la reducción, automatización, simplificación e incluso subcontratación de muchas de las funciones administrativas, producen estímulos para, a través de un proceso de recombinação de tareas, proceder a una redefinición de ciertos puestos de trabajo, centrados fundamentalmente en el desarrollo de tareas comerciales, en el sentido de añadir a las mismas ciertas tareas administrativas que, por su carácter residual y simplicidad, son ejecutables y compatibles con las anteriores labores comerciales (34).

De acuerdo con la última de las tendencias, se detecta un mayor grado de complejidad. Las tecnologías de la información posibilitan la realización de tareas que, sin su concurso, antes no resultaban realizables. Esto ha conducido a la observación de un decrecimiento del grado de división del trabajo asociado a determinados puestos. En este sentido, y en relación la red, por ejemplo, "la función de cajero se ha ampliado (...). La informatización sirve a la empresa para analizar el movimiento del dinero y la gestión de la oficina, introduciendo gran cantidad de nuevas tareas que antes manualmente no se hacían y que ahora se pueden hacer, porque las hace el ordenador, pero que han hecho más compleja la tarea del cajero" (35).

Esta modificación, se centra también sobre determinados departamentos de los servicios centrales. En este caso, la mayor complejidad de los puestos de trabajo procede de una tendencia hacia la especialización sobre determinadas funciones. Claramente expresado por O. Bertrand y T. Noyelle (36), "a un nivel diferente, el reforzamiento de la competencia y la insistencia en la comercialización generan a su vez una demanda de nuevos tipos de especialistas, capaces de identificar potenciales mercados (especialistas en marketing), desarrollar nuevos productos y sistemas tecnológicos correspondientes (especialistas en las diferentes aplicaciones de la informática), desarrollar y vender productos financieros complejos (...), formar a los nuevos empleados (especialistas en formación), etc...".

33 Bertrand, O. y Noyelle, T. (CERI-OCDE). Op. cit. 1.990

34 Castaño, C. Op. cit. 1.990

35 Homs, O. Op. cit. 1.987

36 Bertrand, O. y Noyelle, T. (CERI-OCDE). Op. cit. 1.989

En conclusión, los efectos sobre el grado de división del trabajo de los puestos presentan diferentes componentes de signo opuesto. Mientras se observan puestos de trabajo inmersos en una tendencia hacia la simplificación de sus contenidos (puestos administrativos en general) tanto dentro de los servicios centrales como en las oficinas bancarias se observan movimientos orientados hacia una menor división del trabajo, de la mano tanto de su mayor complejidad y especialización, como de estrategias encaminadas a dotarlos de una cierta polivalencia (recombinación e integración de puestos).

Los efectos producidos tanto sobre la operativa bancaria como sobre el grado de división del trabajo, se traducen en modificaciones sobre el empleo, la estructura ocupacional y las cualificaciones laborales.

En lo que hace referencia al empleo, sus exigencias se centran en la necesidad de acometer trasvases y migraciones operativas y ocupacionales (37).

Adicionalmente, se afirma la existencia de unas menores necesidades de empleo, consecuencia de:

- a) Los procesos de automatización de las tareas administrativas.
- b) La progresiva implantación de la banca electrónica.
- c) La introducción del autoservicio bancario (38).

Frente a esto, sin embargo, se detectan nuevas necesidades de personal en relación con concretas áreas de negocio, por lo que el efecto neto no resulta inmediato.

Sobre lo que sí existe un mayor grado de acuerdo es acerca de las características que exhibirán estas transformaciones, desde un punto de vista cualitativo (39):

- a) Mayor peso del personal especializado, técnico y profesional.
- b) Incremento del personal directivo.
- c) Decremento de ciertos grupos de trabajadores tradicionales, como cajeros y empleados.
- d) Reducción de los trabajadores propios del área de producción.
- e) Crecimiento del personal más cualificado en detrimento de aquellos asociados con un menor nivel de cualificación.

37 Sarabia, J.M. y López, C. Op. cit. 1.990

38 Gershuny, J.I. y Miles, I.D. Op. cit. 1.988

39 Gershuny, J.I. y Miles, I.D. Op. cit. 1.988.
Sarabia, J.M. y López, C. Op. cit. 1.990.
Bertrand, O. y Noyelle, T. (CERI-OCDE). Op. cit. 1.990.
Castaño, C. Op. cit. 1.990.

f) Posibilidad de empleo precario, en relación con el proceso de simplificación y descualificación en que están inmersos los puestos de trabajo integrados en ciertas áreas del proceso de producción.

Estas modificaciones se reflejan en una serie de tendencias en relación a la estructura ocupacional y a las cualificaciones laborales. (40).

En cuanto a las ocupaciones bancarias, se produce:

- a) Incremento de la categoría de Jefes.
- b) Disminución del número de Cajeros.
- c) Variación del número de empleados (Oficiales y Auxiliares Administrativos) en función de las tareas que desempeñan: disminución del número de empleados de oficina e incremento cuanto se relacionan con labores de asesoramiento.
- d) Disminución e incluso tendencia a la desaparición de las categorías más bajas (Subalternos, Ordenanzas, Ayudantes y 'otros').

Las líneas de modificación de las cualificaciones laborales apuntan hacia una mayor valoración de los siguientes rasgos:

- a) Polivalencia (41).
- b) En relación con cierto tipo de puestos de trabajo, la especialización (42).
- c) Orientación e integración en relación con las Nuevas Tecnologías de la Información (43).

Igualmente, son valoradas (44):

- a) Orientación hacia el cambio y la inestabilidad.
- b) Capacidad para desarrollar un trabajo más abstracto.
- c) Capacidad en relación con la toma de decisiones.
- d) Orientación hacia el trabajo en grupo.
- e) Ampliación del horizonte temporal y espacial en relación a la actividad.
- f) Capacidad para la comprensión de un sistema global.

40 Castaño, C. Op. cit. 1.990.
Gershuny, J.I. y Miles, I.D. Op. cit. 1.988.
Homs, O. Op. cit. 1.987.

41 Bertrand, O. y Noyelle, T. Op. cit. 1.989 y 1.990
Homs, O. Op. cit. 1.987
Castells, M., Castaño, C. y otros. Op. cit. 1.986

42 Castaño, C. Op. cit. 1.990

43 Fundesco. Op. cit. 1.988

44 Bertrand, O. y Noyelle, T. Op. cit. 1.989 y 1.990

El conjunto de las mismas apuntan hacia la flexibilidad y la potencialidad en mayor medida que hacia la exigencia de determinadas y concisas cualificaciones. Se concluye que los nuevos requerimientos se dirigen hacia la búsqueda de personas dotadas de notables capacidades de adaptación y evolución, sobre la base de la posesión de amplias potencialidades cualificativas, aplicadas y desarrolladas sobre criterios de máxima flexibilidad.

3.3.3.- Conclusiones

De los rasgos tecnológicos señalados, junto a determinados resultados destacados en capítulos previos, se concluye que la banca es una actividad de servicios a la producción, de forma que su intangibilidad y la personalización de su prestación se convierten en elementos de definición importantes de su actividad económica.

Su desarrollo requiere numerosos y sofisticados equipos de capital, lo que implica la presencia de procesos de producción intensivos en capital.

La actividad, orientada hacia la oferta de una alta variedad de productos progresivamente más diferenciados, se organiza en torno a una definición multiplanta, altamente fragmentada (cien oficinas por término medio), realizada en centros de reducido tamaño (9 empleados de media) diversificados espacialmente.

Cada oficina, por una parte, y la entidad en su conjunto, por otra, se organiza en torno a la distinción entre las zonas de front-office y back-office, en función de su orientación hacia el trabajo de producción o comercial.

Las nuevas tecnologías informáticas, operan sobre esta división operativa en una doble y opuesta dirección. Por una parte, dado los contrapuestos efectos que se derivan de su aplicación sobre cada una de ellas (mecanización, simplificación y reducción, en el caso de los back-office; potenciamiento y sofisticación, en el caso de los front-office) se orientan hacia una mayor diferenciación operativa, organizativa e incluso espacial de ambas áreas. Por otra, y de la mano de la integración de tareas inducida por las nuevas técnicas, se advierte una tendencia, aunque limitada a ciertos puestos, hacia la combinación de ambos tipos de tareas. Sin embargo, parece que el primero de los efectos reviste una mayor trascendencia.

El trabajo difiere, también, en función de la división operativa señalada.

Las áreas de producción se ven progresivamente dominada por la ejecución de procesos casi automáticos, respecto a los cuales las tareas laborales consisten en actividades de control y de introducción de datos. Sus trabajadores se caracterizan cada vez menos por su oficio y más por la posición que ocupan respecto al proceso informático.

La actividad en las áreas de front-office, dada la simplificación o trasvase hacia back-office centralizados de sus tareas administrativas,

se centra progresivamente sobre labores de venta, asesoramiento y, en general, atención al cliente. El incremento de la competencia, la sofisticación de los productos bancarios y unas más cualificadas exigencias de los clientes, están conduciendo a estas ocupaciones hacia una mayor complejidad. Probablemente, lo que define la posición de los trabajadores de front-office respecto al proceso de producción es el lugar que ocupan respecto al cliente y el grado de complejidad de las relaciones bancarias que establecen con este (rutinarias y productos tradicionales, relacionados con productos más nuevos y complejos o gestión global de las necesidades de grandes clientes y, en general, de la política comercial de la oficina).

Tecnológicamente, el elemento de mayor relevancia es la aplicación de la tecnología informática, herramienta fundamental en la actividad bancaria. Su utilización, dentro de las entidades, debe entenderse como un proceso. Esta idea subraya las conclusiones de cambio que ya se alcanzaron con motivo del análisis sectorial efectuado.

De su verificación se derivan importantes implicaciones. Además de aquellas relacionadas con la organización interna de la actividad, ya mencionadas, el proceso de cambio tecnológico se traduce en importantes modificaciones que afectan tanto al grado de división del trabajo asociado a los puestos, como a las ocupaciones y a las cualificaciones laborales (simplificación, polivalencia, complejidad).

Por último subrayar que, aunque los cambios producidos por el uso de las Nuevas Tecnologías Informáticas deben ser considerados, en buena medida, como generados de forma autónoma e independiente respecto a las entidades bancarias, existe un cierto grado de discrecionalidad empresarial en cuanto a la forma en que estas son aplicadas, convirtiéndose este aspecto en un elemento importante dentro de las políticas empresariales.

3.4.-La caracterización del mercado de trabajo español

El estudio del marco de condiciones iniciales asociado al sector de la Banca Privada se completa, en cuanto a lo que hace referencia a sus elementos económicos y tras la exposición efectuada en los epígrafes anteriores, con la consideración del mercado de trabajo.

Sobre la base de la definición explicativa que, desde el enfoque teórico adoptado, se efectúa del concepto de marco de condiciones iniciales (todos aquellos elementos que participan en la explicación bien de la forma, naturaleza y coordenadas en que las empresas integradas desarrollan su actividad económica, bien del poder relativo de negociación detentado por cada uno de los agentes en el desarrollo de las relaciones sociales de la producción) la decisión de incluir este último elemento económico responde a la opinión de que su estudio aporta argumentos relevantes respecto a los dos contenidos explicativos apuntados.

Por tanto, y en este sentido, este capítulo se sustenta sobre el mantenimiento de una doble hipótesis. En primer lugar, y aunque esta afirmación pueda ser generalizable al conjunto de la economía española, la actividad económica desarrollada por las entidades bancarias encuentra un importante condicionante en el estado actual del mercado de trabajo, al establecer unas condiciones favorables en relación a la demanda de trabajo efectuada. En segundo lugar, la configuración observada respecto al mercado de trabajo se constituye en uno de los principales fundamentos en la explicación del poder de negociación y posicionamiento relativo de cada uno de los agentes involucrados en las relaciones sociales verificadas en la producción bancaria. Aportar los argumentos y elementos necesarios para la verificación de ambas hipótesis se constituye en el objetivo de las siguientes líneas.

Para su desarrollo, el análisis planteado diferenciará, en cuanto a su contenido, entre dos niveles distintos. En primer lugar, se efectuará, mediante el recurso a la jerarquía de agregados macroeconómicos habitualmente definida sobre el mercado de trabajo, un estudio de sus características relevantes respecto a los objetivos planteados. En segundo lugar, el análisis contemplará el estudio del marco institucional normativamente definido sobre este mercado.

3.4.1.- El mercado de trabajo: elementos de análisis

Su desarrollo se sustentará sobre la cascada de definiciones derivada de los distintos conceptos estadísticos aplicados sobre el mercado de trabajo.

Esta categorización de definiciones se concreta la siguiente:

- a) Población total.
- b) Población en edad de trabajar.
- c) Población inactiva.
- d) Población activa.
- e) Población ocupada.
- f) Población desempleada.

Por población total se entiende "el conjunto de personas, nacionales o extranjeras, establecidas en el país de manera permanente, aunque dichas personas se encuentren temporalmente ausentes", estableciéndose la exigencia temporal de un año para definir las situaciones de permanencia y ausencia (1).

A partir de esta primera definición y mediante la especificación de la edad mínima de entrada y máxima de salida legislada en relación a la actividad laboral, se deduce la segunda de ellas. De acuerdo con la anterior especificación y en la actualidad, la población en edad de trabajar viene constituida por el conjunto de los individuos incluidos en la agrupación de población total cuya edad está comprendida entre los 16 y los 65 años.

En principio, la población en edad de trabajar aproxima el total de la oferta de trabajo, al menos desde un punto de vista potencial.

Sin embargo, el poseer la capacidad de trabajar no implica que se adopte la decisión de vender en el mercado la mercancía trabajo que se tiene, sino que, como consecuencia de procesos de decisión (2), solo una parte de la población en edad de trabajar decide finalmente hacerlo, constituyendo este colectivo la población activa. La que no se incorpora al mercado de trabajo integra la población inactiva.

1 INE-Eurostat. Op. cit. 1.988. Pag. 117.

2 Estos procesos han sido ampliamente tratados por la teoría económica, tanto desde una perspectiva individual como considerando a la unidad familiar en su conjunto como unidad de decisión. Una revisión de las aportaciones más relevantes, desde la primera de las orientaciones, puede encontrarse en Corugedo, I. Op. cit. 1.987. La segunda línea mencionada es revisada en Gronan, R. "La producción en el hogar: una panorámica". Incluido en Ashenfelter, O.C. y Layard, R. Op. cit. 1.991.

La proporción existente entre la población en edad de trabajar y la población activa define la tasa de actividad.

Las variables situadas detrás de la tasa de actividad, que explican los procesos de decisión sobre los que se basa la oferta de trabajo, poseen, al menos en parte, un carácter endógeno al mercado de trabajo, de forma que las circunstancias de este mercado influyen sobre la evolución de la participación.

Además, la población inactiva debe considerarse como una oferta de trabajo de reserva, antes que negarle su participación en el análisis del mercado de trabajo, en la medida en que las decisiones de participación cambian en el tiempo, constituyéndose importantes flujos entre la población activa e inactiva, en ambos sentidos (3).

Por último, y en referencia a los colectivos integrados permanentemente en estos flujos, de manera que su relación con la actividad laboral consiste en una participación intermitente, una consideración adicional se centra en su posible interpretación como oferta de trabajo secundaria (4).

3 Por otra parte, los análisis efectuados del mercado de trabajo español así lo confirman, concediendo gran importancia a estos flujos en la explicación del desempleo en ciertos periodos recientes. Por ejemplo, Toharia, L. "La evolución del mercado de trabajo en España, 1.978-1.988". Revista de Economía. Nº 1. 1.989; Fernández, F. Garrido, L. y Toharia, L. "Empleo y paro en España, 1.976-1.990". Incluido en Minguez, F. y Prieto, C. Op. cit. 1.991.

4 Esta afirmación se fundamenta en una más amplia efectuada en Badosa, J. "La estructura salarial y el funcionamiento del mercado de trabajo en España". Boletín ICE. 1.979/43. Textualmente, "De la importancia del stock disponible en la llamada "oferta de trabajo secundaria" (diferencia entre la población activa efectiva y la potencialmente activa) da idea el hecho de que España tiene la más baja tasa de actividad de los países europeos desarrollados".

Desde esta Tesis, sin embargo, se hace corresponder la oferta de trabajo secundaria con la parte del colectivo de la población inactiva que, sin embargo, participa puntualmente de los flujos desde este colectivos hasta la

(Nota a pie Página - Continuación)

Prosiguiendo con las definiciones, la población activa - aquella parte de la oferta de trabajo que ha decidido participar en el mercado, es decir, la oferta de trabajo efectiva - a través de su interacción con la demanda de trabajo, bien se encontrará ocupada - será titular de un puesto de trabajo - bien se encontrará desocupada, desempleada o en paro.

Dada la definición de desempleado - personas que no teniendo trabajo, están disponibles y buscan activamente empleo, la totalidad del paro cuantificado tendrá un carácter teórico de paro involuntario.

Del conjunto de conceptos definidos se deduce, por tanto, un análisis del mercado de trabajo en torno a las siguientes variables económicas:

- a) Oferta de trabajo total (población en edad de trabajar).
- b) Oferta de trabajo efectiva (población activa).
- c) Oferta de trabajo potencial (población inactiva).
- d) Oferta de trabajo secundaria (población activa e inactiva con una relación intermitente con la actividad económica).
- e) Demanda de trabajo (población ocupada).
- f) Desequilibrio de cantidad del mercado de trabajo (población parada).

De acuerdo a estas definiciones, se aborda el análisis planteado.

3.4.1.1.- El desequilibrio

Si algo caracteriza al mercado de trabajo, tanto en el pasado como en el presente es la existencia de desempleo. Este es especialmente relevante en la medida en que se trata de un paro que:

- a) Muestra niveles elevados.
- b) Se demuestra persistente en el tiempo.
- c) Exhibe una notable rigidez a la baja.
- d) Implica, con cierta frecuencia, situaciones de desempleo de larga duración.
- e) Incide, con especial intensidad, sobre determinados colectivos.
- f) Es calificable como estructural.
- g) Presenta una cobertura desigual y parcial.

El desempleo presenta, con datos de la EPA correspondientes al segundo trimestre de 1.993, una tasa del 22,3 por ciento. Este nivel dobla

(Nota a pie Página - Continuación)

población activa. Parte de la población inactiva se sitúa, permanentemente, fuera de la oferta de trabajo.

la media exhibida por el resto de los países de la CEE (10,4 por ciento de media en el primer semestre de 1.993) e implica que algo más de uno de cada cinco personas que deciden y desean trabajar no lo consigue. A la misma, que supone, el poco deseable record de ser la más alta históricamente (5), se llega, partiendo del nivel del 5 por ciento con que finaliza el año 1.977, mediante una evolución que, si se exceptúa el periodo comprendido entre el primer trimestre del año 1.986 y el segundo de 1.991, se define por un perfil creciente.

La enumeración de estos hechos, no por inmediatos menos relevantes, pone de manifiesto la importancia de los niveles de desempleo del mercado de trabajo español.

Además de elevado, el desempleo observado se define por su persistencia. Desde el cuarto trimestre de 1.979, el nivel de desempleo se sitúa por encima del diez por ciento. Sin que este nivel tenga ninguna relevancia relativa respecto a otros alternativos, lo que se afirma es que el desempleo, desde hace 14 años debe constituirse en un elemento considerado por los diferentes agentes que intervienen en el mercado de trabajo. Si se conviene en concretar a estos como los oferentes y demandantes individuales de trabajo junto a los Sindicatos, Organizaciones empresariales y el propio Estado, como entes colectivos intervinientes, debe concluirse que todos ellos consideran la tasa de desempleo como un argumento dentro de sus procesos de toma de decisión.

Limitando el análisis a los agentes individuales considerados, una más elevada tasa de paro implicará la percepción de un mayor coste asociado a su despido, para los trabajadores, en tanto que para las empresas, asimétricamente, se asociará con un menor coste respecto al abandono o sustitución de sus trabajadores.

Ambas afirmaciones encuentran su justificación sobre diferentes y alternativos supuestos teóricos.

Por una parte, el coste percibido por los trabajadores en relación a su despido puede venir aumentado en presencia de una relativamente elevada tasa de desempleo en la medida en que esta coyuntura se asocie con

5 Al menos desde 1.964. Ver García, P. "Elaboración de series homogéneas de ocupados y parados a partir del segundo trimestre de 1.964". Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Op. cit. 1.991

una mayor permanencia en esta situación (6), lo que implicará una mayor depreciación de su stock de capital humano. En la medida en que esto se produzca, su salario dependa del valor del stock acumulado y la valoración que efectúe el oferente individual respecto a su despido se concrete en la diferencia entre el salario actual y el salario al que, posteriormente, podrá acceder, resulta inmediato una relación positiva entre la tasa de desempleo vigente y la valoración efectuada de su despido (7).

Alternativamente, y desde la perspectiva mostrada por las teorías de búsqueda, una elevada tasa de desempleo, al reducir los beneficios asociados al proceso de búsqueda, puede inducir a una reconsideración a la baja del salario de aceptación o de reserva, lo que conducirá, igualmente, a una mayor valoración del coste de su despido (8).

Por otra parte, el coste percibido por la empresa al abandono o despido de sus trabajadores puede verse reducido en presencia de ciertos niveles de desempleo en la medida en que esta situación disminuya el coste de sustitución del trabajador despedido o perdido, si, bajo supuestos de presencia de un cierto poder monopsonístico por parte empresarial, esta coyuntura posibilita un mayor poder de reclutamiento para cada nivel de salario ofrecido (9).

Por tanto, la existencia y persistencia de elevadas tasas de desempleo en la economía española debe haber operado en el sentido de modificar la valoración que oferentes y demandantes de trabajo efectúan del despido. Concretamente, el proceso debe haber mostrado una dirección orientada al aumento, en cuanto a los trabajadores, y a la disminución, en cuanto a los empresarios, de la percepción de este tipo de costes.

6 Lo que no implica sino suponer que la duración de la situación de desempleo es una función positiva del nivel existente de paro.

7 Becker, G. Op. cit. 1.983

8 Stigler, G. "Information in the Labour Market". Journal of Political Economy. 1.962

9 Phelps, E. "Money Wage Dynamics and Labour Market Equilibrium". Incluido en Phelps, E. (edit). Microeconomic Foundations of Inflation and Employment Theory. 1.970. Existe traducción castellana en Segura, J. Inflación, paro y mercado de trabajo. Ed. Revista del Trabajo. 1.971

MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL. MILES DE PERSONAS						
AÑOS	EDAD TRABAJAR	ACTIVOS	OCUPADO	PARADOS	TASA ACTIVIDAD	TASA PARO
1977	25.414,6	13.241,0	12.560,6	680,4	52,1	5,1
1978	25.702,1	13.262,3	12.342,1	920,2	51,6	6,9
1979	26.086,6	13.278,1	12.133,8	1.144,3	50,9	8,6
1980	26.406,8	13.282,6	11.764,6	1.518,0	50,3	11,4
1981	26.786,5	13.312,9	11.412,2	1.900,6	49,7	14,3
1982	27.153,6	13.468,2	11.263,5	2.204,7	49,6	16,4
1983	27.496,2	13.610,6	11.139,7	2.471,0	49,5	18,2
1984	27.876,8	13.687,5	10.936,5	2.751,0	49,1	20,1
1985	28.320,9	13.792,3	10.840,2	2.952,1	48,7	21,4
1986	28.676,9	14.023,0	11.080,9	2.942,1	48,9	21,0
1987	29.066,2	14.358,7	11.421,0	2.937,8	49,4	20,4
1988	29.506,0	14.620,5	11.772,7	2.847,8	49,6	19,5
1989	29.917,0	14.819,1	12.258,3	2.560,8	49,5	17,3
1990	30.202,6	15.019,9	12.578,8	2.441,1	49,7	16,3
1991	30.466,6	15.073,1	12.609,4	2.463,7	49,5	16,3
1992	30.798,8	15.154,7	12.366,2	2.788,5	49,2	18,4
1993	31.044,2	15.223,2	11.874,7	3.348,5	49,0	22,0

Fuente: Años 1977 a 1987: Ministerio de Economía y Hacienda.

Dirección General de Previsión y Coyuntura.

Nota sobre el enlace provisional de las series laborales tras la reforma de la Encuesta de Población Activa en el segundo trimestre de 1987

Incluido en S. Bentolila y L. Toharia (comps): Estudios de Economía del Trabajo en España. III. El problema del paro Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1991.

Resto: Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Varios Años.

Datos: Medias anuales.

Año 1.993: Media de los dos primeros trimestres del mismo.

Población en edad de trabajar excluye a la población contada aparte.

MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL. VAR. ABSOLUTAS ANUALES						
AÑOS	EDAD TRABAJAR	ACTIVOS	OCUPADOS	PARADOS	TASA ACTIVIDAD	TASA PARO
1977						
1978	287,5	21,5	-218,5	239,8	-0,5	1,8
1979	384,5	15,8	-208,3	224,1	-0,7	1,7
1980	320,1	4,5	-369,2	373,7	-0,6	2,8
1981	379,8	30,3	-352,4	382,6	-0,6	2,9
1982	367,1	155,3	-148,7	304,1	-0,1	2,1
1983	342,5	142,4	-123,8	266,3	-0,1	1,8
1984	380,6	76,9	-203,2	280,0	-0,4	1,9
1985	444,2	104,8	-96,3	201,1	-0,4	1,3
1986	355,9	230,7	240,7	-10,0	0,2	-0,4
1987	389,3	335,7	340,1	-4,3	0,5	-0,6
1988	439,8	261,8	351,7	-90,0	0,2	-0,9
1989	411,0	198,6	485,6	-287,0	-0,0	-2,2
1990	285,6	200,8	320,5	-119,7	0,2	-1,0
1991	264,0	53,2	30,6	22,6	-0,3	0,1
1992	332,2	81,6	-243,2	324,8	-0,3	2,1
1993	245,4	68,5	-491,5	560,0	-0,2	3,6

Fuente: Elaboración propia sobre datos del cuadro núm. 103

CUADRO 44

MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL. VAR. RELATIVAS ANUALES						
AÑOS	EDAD TRABAJAR	ACTIVOS	OCUPADOS	PARADOS	TASA ACTIVIDAD	TASA PARO
1977						
1978	1,1	0,2	-1,7	35,2	-1,0	35,3
1979	1,5	0,1	-1,7	24,4	-1,4	24,6
1980	1,2	0,0	-3,0	32,7	-1,2	32,6
1981	1,4	0,2	-3,0	25,2	-1,2	25,4
1982	1,4	1,2	-1,3	16,0	-0,2	14,7
1983	1,3	1,1	-1,1	12,1	-0,2	11,0
1984	1,4	0,6	-1,8	11,3	-0,8	10,4
1985	1,6	0,8	-0,9	7,3	-0,8	6,5
1986	1,3	1,7	2,2	-0,3	0,4	-1,9
1987	1,4	2,4	3,1	-0,1	1,0	-2,9
1988	1,5	1,8	3,1	-3,1	0,3	-4,5
1989	1,4	1,4	4,1	-10,1	-0,0	-11,3
1990	1,0	1,4	2,6	-4,7	0,4	-5,9
1991	0,9	0,4	0,2	0,9	-0,5	0,6
1992	1,1	0,5	-1,9	13,2	-0,5	12,6
1993	0,8	0,5	-4,0	20,1	-0,3	19,5
Med.77-85	1,36	0,51			-0,84	
Med.86-90	1,30	1,72			0,42	
Med.91-93	0,92	0,45			-0,47	

Fuente: Elaboración propia sobre datos del cuadro núm. 103

GRAFICO 6

EVOLUCION DEL DESEMPLEO

COMPONENTES EXPLICATIVOS

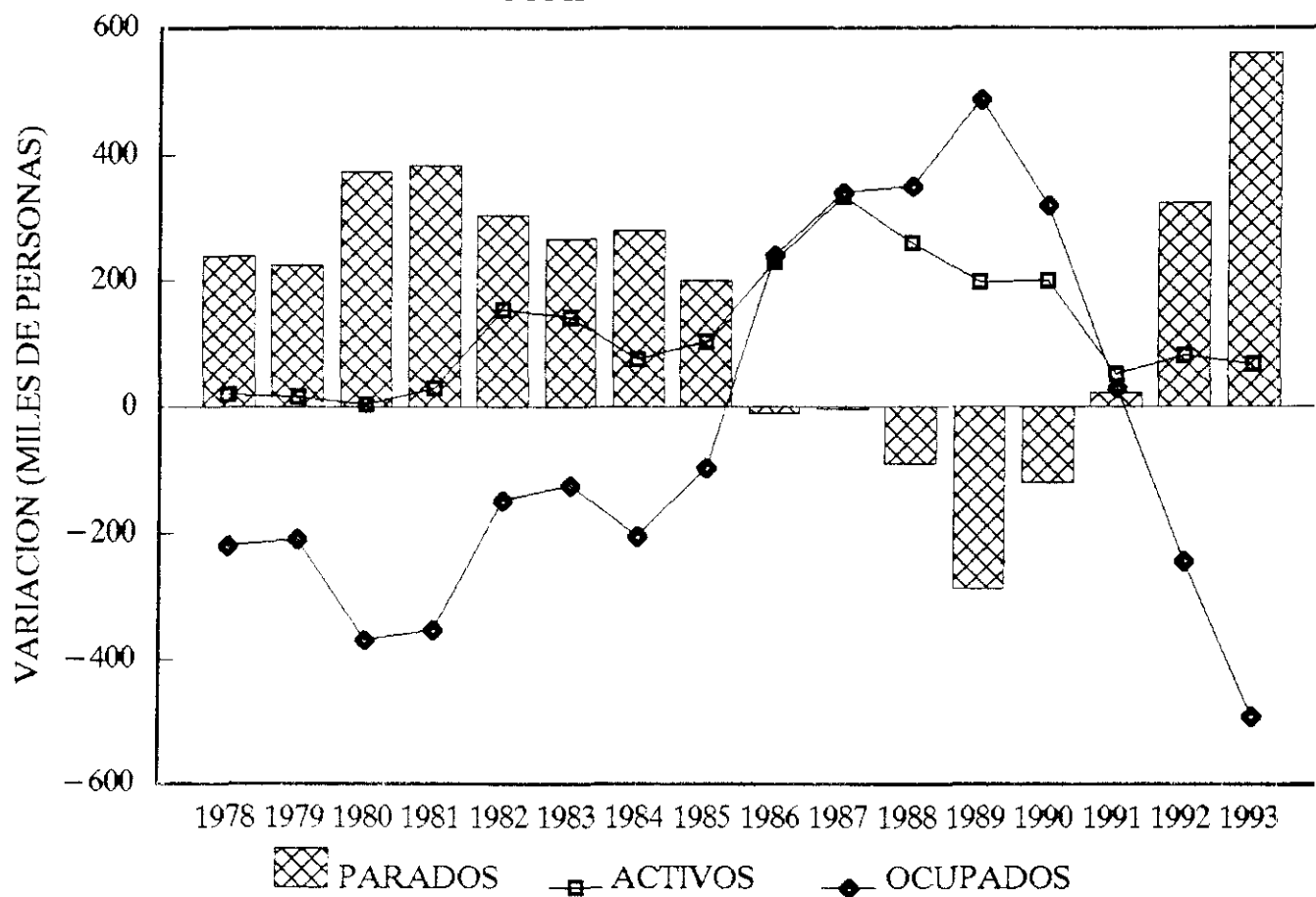
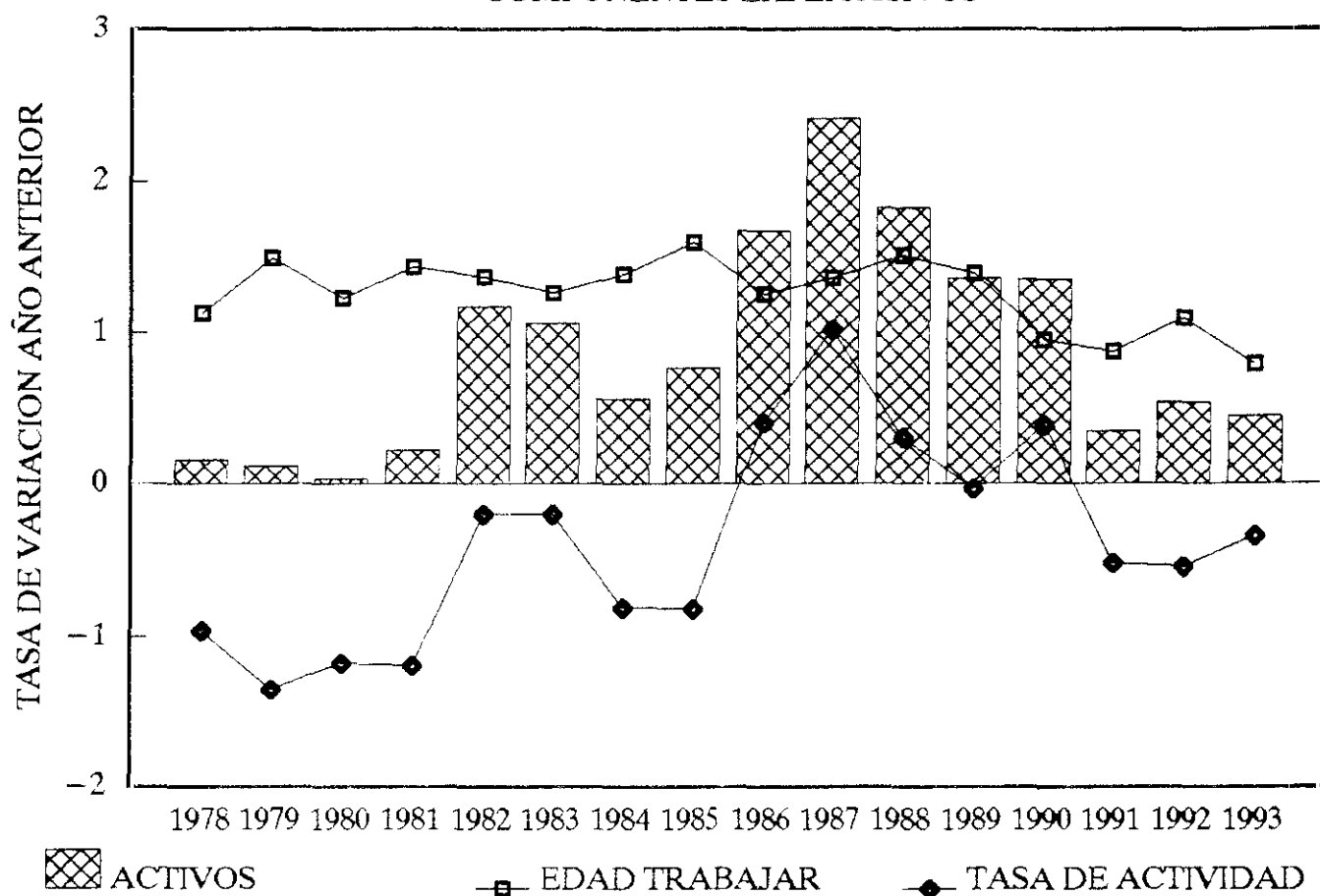


GRAFICO 7

EVOLUCION DE LA POBLACION ACTIVA

COMPONENTES EXPLICATIVOS



La persistencia en la observación de elevadas tasas de desempleo enlaza con la siguiente de las características del paro: su rigidez, o mejor dicho, su resistencia a la baja.

Esta nueva dimensión del desempleo se fundamenta en la doble causación que lo motiva: el comportamiento observado tanto por la demanda de trabajo como por la oferta efectiva y su relación, a través de la evolución de la tasa de actividad, con la oferta potencial. Se puede afirmar que la evolución del desempleo responde bien a un depresivo comportamiento de la demanda, bien a un insuficiente crecimiento de la misma en relación al incremento inducido sobre las decisiones de participar.

La anterior afirmación se fundamenta sobre el análisis de la evolución mostrada por las grandes cifras del mercado de trabajo (cuadros 42 a 44 y gráficos 6 y 7).

Referenciando el análisis para el periodo 1.978-1.993 (segundo trimestre), se diferencian cuatro subperiodos.

El primero de ellos abarcaría desde 1.977 hasta 1.981 y se caracterizaría por un desempleo creciendo a ritmos intensos (1.220,2 miles de personas) junto a una población activa prácticamente estable (incremento de 71,9 miles de personas) y una población ocupada que registra, en consecuencia, una evolución casi simétrica a la seguida por el desempleo (destrucción de 1.148,4 miles de puestos de trabajo).

En conclusión, el fuerte incremento observado, para este periodo, en la tasa de desempleo (desde el 5,1 por ciento hasta el 14,3 por ciento) viene explicado casi exclusivamente por el depresivo comportamiento de la demanda de trabajo.

El segundo periodo abarcaría hasta el año 1.985. En el, la desaceleración en el crecimiento del paro - sobre la base del mejor tono del empleo, que aunque conserva tasas negativas modera su intensidad - ve condicionada, sin embargo, su magnitud por el mayor crecimiento de la población activa. Este último se produce, en un contexto de mantenimiento en la evolución de la población en edad de trabajar, como consecuencia de una menos negativa evolución de la tasa de actividad, que decrece un 0,5 por ciento de media en este segundo subperiodo, frente al 1,2 del periodo anterior.

Por tanto, durante el periodo 1.981-85, el mercado de trabajo comienza a mostrar la limitación que, desde el lado de la oferta y como consecuencia del procíclico comportamiento de la tasa de actividad, caracteriza al mercado de trabajo español

El tercero de los periodos se define por la concreción de este condicionante. Un intenso crecimiento de la ocupación - que permite la

creación de 1.738,6 miles de puestos de trabajo - solo se traduce en una disminución del desempleo de 511 mil personas, ya que, en compensación, la población activa se expande en 1.227,6 miles de personas, de la mano de un crecimiento en la tasa de actividad de 1,1 puntos porcentuales.

Así, cabría afirmar que el mercado de trabajo español viene condicionado por la demanda de trabajo, en sus fases recesivas, y por la oferta, en las expansivas, de manera que se obtiene una tasa de desempleo persistente, ya que se demuestra de explosivo crecimiento y muy moderada reducción.

En el sentido concluido se alinean las distintas respuestas que, en términos de desempleo, se obtienen en el primero y en el tercero de los subperiodos.

Mientras que en el primero de ellos, una reducción media del 2,35 por ciento en el empleo condujo a un espectacular crecimiento del paro a ritmos medios del 29,38 por ciento, en el periodo expansivo, por el contrario, donde la ocupación creció a tasas medias del 3,02 por ciento, solo se tradujo en una reducción, igualmente en términos medios, del 3,66 por ciento en el desempleo. El comportamiento procíclico mostrado por la tasa de actividad parece asimétricamente intensa respecto a su relación con las fases expansivas y recesivas.

El cuarto y último subperiodo (1.991-1.993), que significa el retorno a crecientes tasas de desempleo, vuelve a estar marcado por una negativa evolución del empleo, a pesar de que la población en edad de trabajar continua disminuyendo su crecimiento, y la tasa de actividad retorna, de acuerdo a la fase del ciclo, a exhibir variaciones negativas.

El comportamiento observado en los últimos 16 años conduce, por tanto, a la conclusión de la notable rigidez a la baja y dificultad de corrección exhibida por el exceso de oferta del mercado de trabajo, así como a la existencia de una importante oferta de trabajo de reserva.

Además de elevado, persistente y rígido a la baja, el desempleo se define por propiciar largos periodos de inactividad laboral a aquellas personas que, perdiendo su trabajo o no encontrando uno a través del cual iniciar su vida laboral, lo componen (10).

10 Albarracín, J. "Composición y duración del desempleo". Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Op. cita. 1.991.

De acuerdo con los datos reflejados en los cuadros números 45 y 46, en el primer semestre del año 1.993, el 48,6 por ciento de los parados pertenecían al colectivo de larga duración (más de un año buscando trabajo) en tanto que el 28 por ciento de los mismos prolongaba su búsqueda más allá de los dos años (parados de muy larga duración).

A estos porcentajes se llega tras un incremento de la magnitud de estos colectivos, que alcanzan en el año 1.987 su nivel máximo (61,9 por ciento y 43,3 por ciento respectivamente) para, posteriormente, decrecer hasta el año 1.992.

A pesar de la importancia cuantitativa que revista este proceso de reducción (-14,5 puntos porcentuales) la permanencia en elevados niveles, el hecho de su provisional repunte en los dos primeros trimestres de 1.993 y el empeoramiento que experimentan los porcentajes cuando el análisis se limita a los parados que buscan su primer empleo (64,8 y 44 por ciento respectivamente de media en los dos primeros trimestres de 1.993) subraya la conclusión de que la situación de desempleo implica una dilatada permanencia en el mismo (casi la mitad de los parados tardan más de un año en abandonar esta situación).

Adicionalmente a su duración, el desempleo presenta una estructura significativa en su composición.

De acuerdo con los estudios consultados (11), el paro en España:

- a) Tiene un fuerte componente juvenil.
- b) Afecta más intensamente a las mujeres.
- c) Incide sobre personas dependiente económicamente de sus familias con más intensidad que sobre individuos con responsabilidades familiares.
- d) Se compone mayoritariamente de personas solteras.
- e) Implica un importante componente de parados que buscan su primer empleo.

Según los resultados derivados de la EPA del segundo trimestre de 1.993, mientras que para el colectivo con una edad comprendida entre los

11 Albarracín, J. Op. cit. 1.991.
Alcaide, J. "Rasgos básicos del desempleo en España".
Papeles de Economía Española, número 26. 1.986.
Alvira, F. y García, J. "La familia española y el paro".
Papeles de Economía Española, número 26. 1.986.
FIES. "Situación económica de los parados en España".
Papeles de Economía Española, número 26. 1.986.

PARADOS SEGUN TIEMPO DE BUSQUEDA DE EMPLEO		
AÑOS	LARGA DURACION	MUY LARGA DURACION
1.981	40,1	15,6
1.982	48,4	22,2
1.983	52,7	28,2
1.984	53,5	31,6
1.985	56,5	34,2
1.986	57,5	36,4
1.987	61,9	43,4
1.988	61,5	43,8
1.989	58,5	40,7
1.990	54,1	35,6
1.991	51,1	32,1
1.992	47,4	29,2
1.993	48,6	28,0

Fuente: INE. EPA. Boletín de Estadísticas Laborales. Varios años
 Datos: Medias anuales de de datos trimestrales.

Año 1.993, media de los dos primeros trimestres.

CUADRO 46

PARADOS QUE NO HAN TRABAJADO ANTERIORMENTE SEGUN TIEMPO DE BUSQUEDA		
AÑOS	LARGA DURACION	MUY LARGA DURACION
1.981	49,9	21,0
1.982	57,2	27,5
1.983	60,1	32,7
1.984	61,7	36,6
1.985	64,9	40,3
1.986	66,6	43,2
1.987	74,7	54,0
1.988	75,7	55,7
1.989	75,3	56,3
1.990	73,8	52,6
1.991	71,4	51,1
1.992	64,5	44,9
1.993	64,8	44,0

Fuente: INE. EPA. Boletín de Estadísticas Laborales. Varios años
 Datos: Medias anuales de de datos trimestrales.

Año 1.993, media de los dos primeros trimestres.

25 y los 54 años la tasa de paro se situaba en el 19,1 por ciento, esta era del 39,5 por ciento para los individuos entre 20 y 24 años y del 49,8 por ciento para aquellos de edades comprendidas entre los 16 y los 19 años.

Además, las tasas de paro también diferían de acuerdo con el sexo de la población, de forma que mientras la asociada a los hombres era del 18,6 por ciento, la correspondiente a las mujeres alcanzaba el nivel del 28,6 por ciento.

En cuanto a la situación familiar de los parados, se observaba que:

- a) El 24,6 por ciento eran cabezas de familia.
- b) El 19,5 por ciento se correspondían con personas definidas como cónyuges.
- c) El 55,8 por ciento eran, por el contrario, hijos o pertenecían a la categoría residual de otros componentes de la familia.

Por último, el 19,4 por ciento se caracterizaba por encontrarse buscando su primer empleo.

Junto a esta estructura, se sitúa una no excesivamente alta tasa de cobertura por el seguro de desempleo (67,4 por ciento en agosto de 1.993) mostrando, además, una desigual distribución respecto a los colectivos anteriormente distinguidos.

Así, los perceptores del seguros de desempleo se concentran sobre "los cabeza de familia que han perdido su trabajo anterior (el 85 por 100). La cobertura del seguro de desempleo es mucho menor para el resto de los miembros de la familia, pues mientras que el 76 por 100 de los cabeza de familia cobraba seguro o subsidio de desempleo, solamente lo percibían el 14 por 100 de los cónyuges y el 16 por 100 de los hijos" (12). Además, al mismo no tienen derecho ni los parados que buscan su primer empleo ni los de muy larga duración, en la medida en que estos últimos agoten el periodo establecido para su percepción.

Esta situación, que se mantiene en la actualidad (13), conduce, junto a la consideración de la composición interna y la larga duración de las situaciones de desempleo, a la conclusión de que una parte del desempleo está compuesta por colectivos definidos por su bajo poder de

12 Albarracín, J. Op. cit. 1.991.

13 Toharia, L. "El problema del paro español". Diario El País. 25.10.93.

negociación y su débil posición en el mercado de trabajo (14), explicando el bajo grado de conflicto asociado a unos niveles tan elevados (15).

Por último, el desempleo se define por su carácter estructural. En este sentido apuntan algunos rasgos ya anteriormente abordados, como son sus elevados y persistentes niveles, la "crónica" insuficiencia de la demanda de trabajo en relación a su corrección y las limitaciones operantes por el lado de la oferta de trabajo. Además, otros hechos inducen la misma conclusión. Así el permanente exceso existente de mano de obra no cualificada, fruto tanto de la propia evolución de la estructura productiva - declive de las actividades agrícolas - como de las modificaciones socioeconómicas operadas sobre ciertos colectivos - cambio en las pautas de comportamiento de la tasa de actividad femenina - (16).

Junto a estos argumentos, se encuentran las elevadas estimaciones efectuadas de la tasa de paro no aceleradora de la inflación (NAIRU) (17), cercanas a las tasas de paro observadas (18). La NAIRU, tasa de paro que "soluciona simultáneamente las ecuaciones de demanda de trabajo y formación de salarios y precios especificadas" (19), debe ser interpretada como "el desequilibrio necesario en este mercado (el de trabajo)

14 En el sentido dado a los términos en Villa, P. Op. cit. 1.990. Pags. 299 a 305.

15 Albarracín, J. Op. cit. 1.991.
Toharia, L. Op. cit. 1.993.

16 Badosa, J. Op. cit. 1.979.

17 Bentolila, S. y Dolado, J.J. "La contratación temporal y la formación de los salarios en las empresas manufactureras en España". Boletín Económico. Banco de España. Diciembre 1.992.

18 Dolado, J.J., Malo de Molina, J.L. y Zabalza, A. "El desempleo en el sector industrial español". Papeles de Economía Española, número 26. 1.986.

de Lamo, A. y Dolado, J.J. "Inflación, paro y la restricción de oferta de la economía española". Boletín Económico. Banco de España. Diciembre 1.991.

19 Dolado, J.J., Malo de Molina, J.L. y Zabalza, A. "El desempleo en el sector industrial español: algunos factores explicativos". Banco de España. Servicio de Estudios. Documento de Trabajo núm. 8.508. 1.985.

para compensar el mal funcionamiento en otras partes del sistema macroeconómico" (20), de donde se deduce el fuerte significado estructural de estas estimaciones.

3.4.1.2.- El mercado por el lado de la oferta

Desde el lado de la oferta de trabajo, son tres las consideraciones que merecen una especial atención. La primera de ellas hace referencia a los procesos de decisión que la sustentan, expresándose estos en la tasa de actividad. La segunda se centra en el grado de adaptabilidad que, desde la perspectiva marcada por las exigencias de la demanda, caracteriza a la oferta de trabajo. La última se ocupa de la existencia de una oferta de trabajo secundaria.

La tasa de actividad, al margen de consideraciones demográficas y cambios socio-económico-culturales, se ve afectada, desde un punto de vista microeconómico, por los siguientes factores (21):

- a) El nivel de renta, que incide sobre la elección trabajo-ocio.
- b) El efecto riqueza, que influye de manera especial en las decisiones de participación del segundo trabajador de la unidad familiar.
- c) El nivel de educación, que puede retrasar o no la incorporación al mercado de trabajo.

Adicionalmente, el nivel educativo modifica el coste de oportunidad del ocio o del trabajo doméstico, lo que también influye en la oferta de trabajo (22).

Por último, ciertos aspectos legales reflejan notoriamente su efecto sobre la cantidad de fuerza de trabajo que es ofrecida. Tal es el caso de la legislación sobre la edad obligatoria de escolarización y de jubilación.

20 Andrés, J. "La reforma del mercado de trabajo". Revista Economistas, núm. 57. 1.993

21 San Juan, C. "La población como condicionante de la oferta de trabajo". Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Op. cit. 1.991.

22 Fernández Méndez de Andrés, F. "Tasas de actividad con especial referencia al caso de las mujeres". Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Op. cit. 1.991.

Para el caso español, la primera nota que destaca es la baja tasa de actividad global. Con datos correspondientes al segundo trimestre de 1.993, solo el 48,9 por ciento de la población en edad de trabajar era considerada como población activa.

Este bajo nivel encuentra su justificación, junto al retraso producido en la edad de entrada (edad de escolarización obligatoria) y la anticipación de la de salida (jubilaciones anticipadas), en el creciente acceso de la juventud a la universidad (23) y la notoriamente menor tasa de actividad femenina (24) -solo el 34,6 por ciento.

De manera especial es de resaltar su evolución tendencial y su comportamiento procíclico.

El constante crecimiento experimentado por la tasa de actividad femenina, que desde el 22 por cien observado en 1.964 (25) alcanza el nivel, ya señalado, del 34,6 por cien, fundamenta la observación de un movimiento tendencial creciente respecto a la tasa de actividad, movimiento que encuentra su explicación en (26):

- a) Las mejoras producidas, ocasionalmente, sobre las condiciones de empleo.
- b) La asimétrica influencia de las variaciones de las oportunidades de empleo sobre las decisiones de participación de la fuerza laboral femenina, pues mientras que las fases expansivas impulsan la incorporación, las depresivas únicamente, la retardan.
- c) Las modificaciones producidas sobre su pauta temporal tradicional, debido a la quiebra progresiva de la disvinculación laboral producida con motivo del matrimonio y de la maternidad.
- d) Cambios, que se esperan profundos, en la división del trabajo dentro de la unidad familiar.
- e) Progresivo incremento de su nivel de educación, lo que eleva el coste de oportunidad de la no incorporación.
- f) Reducción en las pautas de fecundidad, lo que reduce el valor de la productividad asociada al trabajo desarrollado en el hogar.

23 Fernández Méndez de Andrés, F. Op. cit. 1.991.

24 Toharia, L. Op. cit. 1.989.

25 Hernández, F y Riboud, M. "Tendencias de la actividad femenina en España: un ensayo interpretativo". Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Op. cit. 1.991.

26 Fernández Méndez de Andrés, F. Op. cit. 1.991.

Esta tendencia, de forma destacada, se concentra sobre las mujeres no solteras, de edades medias (25-39 años) y poseedoras de una educación media y superior (27).

Junto a esta característica tendencial, resalta su marcadamente procíclico comportamiento, ya apuntado anteriormente.

Del conjunto de consideraciones efectuadas respecto a la tasa de actividad, se concluye la existencia de una oferta de trabajo potencial que garantiza el concurso de una oferta efectiva suficiente. De esta forma, parece asegurada si no la permanente verificación de un exceso de oferta, si la ausencia de escasez de este factor de producción. Los reducidos niveles de partida, la progresiva pero irreversible incorporación del colectivo de mujeres al mundo laboral y el carácter endógeno de ciertos aspectos del proceso, así parecen asegurarlo, en la medida en que todos los aspectos destacados apuntan hacia la existencia de colectivos de mano de obra de reserva y su posible activación en respuesta a las necesidades expresadas por el mercado de trabajo.

La segunda de las notas subrayadas se relaciona con el grado de adaptación mostrado por la oferta de trabajo respecto a los requerimientos cualificativos de la demanda de trabajo.

Este, aproximado a través de la relación existente entre vacantes y desempleo, se caracteriza por conducir a dos importantes conclusiones (28):

- a) Existencia de un importante grado de desajuste entre ambos lados del mercado.
- b) La incapacidad mostrada por el incremento del nivel educativo, asociado a la oferta de trabajo, para limitar su importancia.

De aquí se concluye que la oferta de trabajo se define, en una importante proporción, por incorporar contenidos cualificativos no valorados por los demandantes de trabajo. Esto implica bien que las cualificaciones son adquiridas posteriormente a la ocupación del puesto, mediante procesos de formación controlados por las empresas, bien que las vacantes cubiertas no requieren cualificaciones importantes, lo que introduce un elevado grado de sustituibilidad empresarial entre trabajadores.

27 Fernández Méndez de Andrés, F. Op. cit. 1.991.

28 Sanroma, E. "Nivel formativo y grado de adaptabilidad de la población española". Revista de Economía, núm. 1, 1.990.

En definitiva, esta observación conduce a relativizar la importancia de las cualificaciones laborales poseídas por los oferentes de trabajo de cara a sustentar su poder de negociación y posicionamiento en el mercado de trabajo.

La vertiente de la oferta del mercado de trabajo se completa mediante la consideración de la existencia de una oferta de trabajo secundaria.

Dado que la mayoría de los desarrollos contemplados por la literatura segmentarista se fundamentan sobre la caracterización de la demanda - tipología y caracterización de los puestos de trabajo - y las causas conducentes a la segmentación antes que sobre el análisis de la oferta (29), el concepto de oferta de trabajo secundaria no ha encontrado una utilización explícita importante dentro de los ya clásicos trabajos publicados dentro de esta línea de investigación. De esta forma, por oferta de trabajo secundaria se entiende aquella proporción de la oferta de fuerza de trabajo orientada hacia los puestos propios del segmento secundario de la economía, o que sus posibilidades de colocación se limitan, en buena medida, a este tipo de trabajos. Por tanto, la oferta de trabajo secundaria se caracterizaría por poseer las características laborales que son sustantivas a los puestos secundarios. La oferta y la demanda se confundirían conceptualmente al intentar identificar la existencia de una oferta de fuerza de trabajo secundaria.

Sobre la base de estas consideraciones, resulta difícil identificar, situándose exclusivamente sobre el lado de la oferta, la existencia de este precario segmento de la oferta de trabajo. Una característica, sin embargo, sobre la que hacer pivotar el análisis, hace referencia a la elevada movilidad laboral asociado a este colectivo de individuos.

En el sentido apuntado, son numerosas las referencias que relacionan la oferta de trabajo secundaria con trabajadores cuya "rotación tiende a ser demasiado rápida" (30), que, "una vez que han alcanzado su objetivo, tienden a retirarse del mercado de trabajo", a la vez que se demuestra "extremadamente sensible a los esfuerzos de reclutamiento de los

29 Aunque existan excepciones tan relevantes como Piore, M.J.. "Notas para una teoría de la estratificación del mercado". Incluido en Toharia, L. Op. cit. 1.983.

30 Piore, M.J.. "Fragmentos de una teoría sociológica de los salarios". Incluido en Piore, M.J. Paro e inflación. Alianza Editorial. 1.983.

empresarios" (31), definirse por "tener vínculos débiles con la fuerza de trabajo, trabajando intermitentemente y cambiando con frecuencia de trabajo" (32), entendiendo el trabajo de una forma excesivamente instrumental, con objetivos a corto plazo (33), a través de pautas laborales erráticas (34).

Consecuentemente, el análisis relativo a la existencia de una oferta de trabajo secundaria se sustentará sobre dos de sus características: la movilidad laboral y sus precarias condiciones de trabajo.

Desde la primera de ellas, la oferta de trabajo secundaria se caracteriza por una elevada rotación entre puestos y una intermitente relación con el mercado de trabajo. Sobre la base de las fuentes estadísticas disponibles no resulta posible la aproximación desde la primera de las perspectivas. La segunda de ellas, sin embargo, puede ser aproximada basándose en las estadísticas de flujos deducidos de la Encuesta de Población Activa.

La oferta de trabajo secundaria muestra una débil e intermitente relación con el mercado de trabajo en cuanto a sus decisiones de participación. Por tanto, los flujos relevantes son los existentes, en ambos sentidos, entre las poblaciones activa e inactiva, en la medida en que los mismos se sustentan, al margen del efecto de ciertas variables, sobre las propias decisiones de participación.

En el cuadro número 47 se cuantifica, en las dos primeras columnas, los flujos detectados entre ambas definiciones laborales. Ambos se totalizan en la tercera columna en tanto que las dos últimas calculan el porcentaje que supone el flujo entre la población activa y la inactiva sobre la primera de ellas y respecto al año inicial de los considerados

31 Piore, M.J.. "La determinación de los salarios en los mercados de trabajo de bajas remuneraciones y el papel de la legislación sobre el salario mínimo". Incluido en Piore, M.J. Op. cit. 1.983.

32 Osterman, P. "La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes". Incluido en Piore, M.J. Op. cit. 1.983.

33 Sabel, CH. "Los trabajadores marginales en la sociedad industrial". Incluido en Piore, M.J. Op. cit. 1.983.

34 Piore, M.J. Op. cit. 1.983

POBLACION ACTIVA E INACTIVA. FLUJOS PRODUCIDOS. M. PERSONAS					
PERIODO	ACTIVOS INACTIVOS	INACTIVOS ACTIVOS	FLUJO TOTAL	% SOBRE POB. ACTIVA	% SOBRE P. INACT.
86-87	451.70	989.70	1.441.40	3.22	6.75
87-88	412.80	797.30	1.210.10	2.87	5.42
88-89	471.40	768.20	1.239.60	3.22	5.16
89-90	517.80	806.50	1.324.30	3.49	5.33
MEDIA	463.43	840.43	1.303.85	3.20	5.67

Fuente: Flujos 86-88: F. Fernández, L. Garrido y L. Toharia. Opus cit. 1.991.

Flujos 88-90: INE. "Encuesta de Población Activa. Estadística de Flujos 1.988-1.990". Instituto Nacional de Estadística. 1.992.

Resto: Elaboración propia.

en la horquilla y el porcentaje del flujo inverso sobre la población inactiva de idéntico año.

A pesar de que no es posible identificar estos flujos con una oferta de trabajo secundaria - para ello se debería saber si los colectivos implicados entran y salen periódicamente de la actividad, es decir, saber si los que entran y salen no permanecen en esa situación sino transitoriamente- la regularidad cuantitativa observada en los flujos apunta en la dirección de que los mismos vienen gobernados por factores distintos de la evolución de la tasa de actividad. Además, el periodo estudiado (86-90) se concentra sobre la reciente fase expansiva del empleo, lo que no es coherente con unos flujos de salida hacia la población inactiva crecientes en términos absolutos y relativos. Ambas observaciones inducen a considerar que los mismos, al menos parcialmente, se corresponden con colectivos cuyas entradas o salidas, se identifican en periodos posteriores, con movimientos de signo contrario.

En cuanto a su importancia, el flujo total medio en el periodo implica algo más de un millón trescientas mil personas, lo que, en media, supone un 4,5 por ciento de la población en edad de trabajar.

Desde la base alternativamente propuesta, las condiciones de precariedad asociadas a ciertos segmentos de la oferta de trabajo, se aproximará mediante la consideración del empleo irregular. Por razones especificadas más adelante, esta reflexión se incorpora en el siguiente epígrafe, dedicado a la demanda de trabajo.

3.4.1.3.- El mercado por el lado de la demanda

Desde el lado de la demanda, el mercado de trabajo se define, sin ánimo de exhaustividad, por las siguientes características:

- a) Desde el inicio de la recuperación experimentada por el empleo, los puestos creados se han acentuado con cierta intensidad sobre una definición poco cualificada.
- b) Igualmente, esta nueva ocupación ha utilizado con frecuencia relaciones contractuales de carácter no indefinido.
- c) Se detecta un cierto nivel de empleo irregular asociado, sobre todo, a las características de la demanda y de los puestos.
- d) La demanda de trabajo ha incorporado un componente de cambio técnico ahorrador de trabajo, como reacción al encarecimiento relativo del trabajo.

Desde el primero de los puntos señalados se afirma que el empleo generado en España a partir de 1.985 se define, con cierta frecuencia, por su relativa bajo nivel de cualificación. A esta conclusión se llega tras analizar la evolución seguida por las distintas ocupaciones. Este resultado, además, no está motivado por reajustes en la ponderación de

los distintos sectores en cuanto a su participación sobre el empleo total sino que se debe a cambios internos consistentes en un mayor uso de este tipo de trabajo (35).

Paralelamente, esta se instrumenta, de manera progresiva, mediante el recurso a formas temporales de contratación. En este sentido, la tasa de temporalidad en España ha pasado del 15,6 por ciento existente en 1.987 a niveles superiores al 30 por ciento en 1.990, afectando, en 1.992, a casi al 40 por ciento de los asalariados del sector privado.

Este hecho, influido por la diferenciación existente entre el empleo fijo y temporal en lo que se refiere a los costes asociados a su despido (36) ha inducido la aparición de un importante proceso de sustitución de empleo fijo por temporal, expresado en la diferente caracterización contractual presente en las entradas y salidas de la ocupación.

Además, el empleo temporal se constituye, con una cierta frecuencia, en una situación más prolongada de lo que se deduciría de su exclusiva utilización como mecanismo de entrada e inserción al mercado de trabajo, en la medida en que se ha traducido en un incremento grado de rotación laboral (37) a través de una baja tasa de transformación de los contratos temporales en fijos.

En este sentido, la estimación disponible más favorable se deduce de la Encuesta sobre Política de Contratación y Formación en las Empresas Españolas (1.987) que arroja el resultado de que respecto a 60 de cada 100 contratos temporales se tiene la intención de transformarlos en fijos. Frente a esto, el INE concluye que únicamente el 22 por ciento de los contratos temporales existentes en el segundo trimestre de 1.987

35 Fernández, F., Garrido, L. y Toharia, L. Op. cit. 1.991

36 Fernández, F., Garrido, L. y Toharia, L. Op. cit. 1.991.

37 Fernández, F., Garrido, L. y Toharia, L. Op. cit. 1.991
Aragón, J. Op. cit. 1.993

Lorente, J.R. y Marín, L. "La flexibilidad del mercado de trabajo y la contratación temporal". Revista Economistas. Nº 29. 1.988

fueron transformados en fijos un año después (38). Igualmente, solo el 19 por ciento de los observados en el segundo trimestre de 1.988 y el 18 por ciento de los correspondientes al segundo trimestre de 1.989 terminaron convirtiéndose en contratos fijos un año después (39). Se deduce, por tanto, tasas de transformación bajas y decrecientes en el tiempo.

Una importante matización a la afirmación anterior se deduce de los resultados obtenidos en la explotación efectuada de los datos de la EPA para la Banca Privada. En este sentido, el 50 por cien del empleo temporal existente en el cuarto trimestre de 1.987 aparece transformado en fijo cuatro años más tarde.

La demanda de trabajo también se define por presentar ciertos componentes de irregularidad (40), afectando, en el cuarto trimestre de 1.985, al 29,7 por ciento de los individuos que, de alguna manera no necesariamente continuada, trabajaron en los tres meses anteriores a la realización de la encuesta (ECVT-86).

Las situaciones de irregularidad se definen por los siguientes rasgos de los individuos implicados:

- a) Mantienen con la actividad una relación accidental (en los términos de la ECVT-86, aquellas personas que no habiendo trabajado en la semana de referencia, realizaron trabajos ocasionales con diferente intensidad, durante el trimestre anterior a la misma).
- b) Especialmente mujeres.
- c) Jóvenes.
- d) Sin responsabilidades familiares.
- e) Bajos niveles de estudio.
- f) Baja condición socio-económica y clase social.

38 Instituto Nacional de Estadística. "Encuesta de Población Activa. Estadística de flujos, 2º trimestre 1.987 - 2º trimestre 1.988". INE. 1.990

39 Instituto Nacional de Estadística. "Encuesta de Población Activa. Estadística de flujos, 1.988-1.990". INE. 1.992

40 Todo lo desarrollado respecto al empleo irregular se basa en Muro, J., Raymond, J.L., Toharia, L. y Uriel, E. "Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España". Ministerio de Economía y Hacienda. 1.988

Contrariamente, y desde el lado de la demanda, los puestos de trabajo irregulares se definen por:

- a) Implican bajos ingresos.
- b) Relacionados especialmente con los sectores agrario, comercio, hostelería y reparación, otros servicios y otras industrias manufactureras.
- c) Se concretan en puestos que se definen por el trabajo en propio el domicilio o fuera de casa pero sin lugar fijo.
- d) Requieren cualificaciones laborales bajas.

La conclusión central del trabajo referenciado es que son los factores de demanda antes que los de oferta los que poseen una mayor ponderación explicativa del empleo irregular.

Este se motiva en mayor medida por la existencia de puestos irregulares antes que por la preexistencia de una oferta de trabajo irregular, de forma que "hay un fuerte elemento de demanda (de trabajo) en la explicación del empleo irregular" (41), aunque la asignación a un puesto irregular confiera a su titular los rasgos propios del segmento de oferta de trabajo precario o secundario.

Una última nota hace referencia al proceso de cambio técnico ahorador de trabajo incorporado a la demanda de este factor.

Esta consideración condiciona el contexto en que los trabajadores, ocupados o no, toman sus decisiones laborales, al influir sobre el número y el signo de la evolución de las posibilidades existentes de empleo.

3.4.1.4.- Algunos apuntes respecto a la configuración global del mercado de trabajo.

Sobre la base del conjunto de elementos destacados en el análisis precedente, es posible efectuar ciertas reflexiones en torno a cual podría ser la modelización más adecuada respecto a su funcionamiento global.

En relación a este objetivo debe ser subrayado su carácter informal y aproximativo, dada la parcialidad del análisis que lo sustenta, el cual, antes que a un estudio completo y exhaustivo del mercado de trabajo, responde únicamente al objeto de destacar los elementos del mismo más intensamente relacionados con las motivaciones inicialmente expuestas

41 Muro, J., Raymond, J.L., Toharia, L. y Uriel, E. Op. cit. 1.988

(elementos condicionantes tanto de la actividad económica de las entidades como del poder de negociación detentado por los agentes).

En este sentido, han sido destacados las siguientes características:

- a) Existencia de desempleo involuntario (dada la definición que la EPA efectúa de las personas desempleadas, estas siempre lo son involuntariamente).
- b) Configuración de una oferta de trabajo gobernada, a través de la evolución de la tasa de actividad, antes por el volumen de oportunidades de empleo existentes que por el movimiento del salario ofrecido.
- c) La oferta de trabajo se puede definir por poseer unas cualificaciones, consistentes sobre todo en credenciales educativas, que, sin embargo, se muestran incompletas en los términos definidos por los requerimientos de la demanda.
- d) Los contenidos cualificativos, en gran medida, parecen ser completados una vez ocupado el puesto de trabajo.
- e) Posible segmentación del mercado de trabajo, sobre la base del nivel de cualificaciones asociado a los diferentes puestos de trabajo en mayor medida que a la caracterización de la oferta (empleo irregular, polarización de los puestos de trabajo creados en la última fase expansiva del empleo entre ocupaciones técnicas y profesionales, por una parte, y de baja cualificación, por otra, dualidad entre empleos fijos y de duración determinada).

Desde el punto de vista definido por una modelización neoclásica del mercado de trabajo, algunos de los elementos reseñados no se integrarían fácilmente.

En primer lugar, la existencia de paro de carácter involuntario, ya que desde esta concepción teórica el desempleo, de existir, deberá tener una consideración voluntaria, aunque desarrollos teóricos efectuados posteriormente desde esta corriente de pensamiento económico compatibilizan los supuestos fundamentales neoclásicos con la existencia de paro involuntario (teorías de los salarios eficientes, insiders-outsiders o de contratos implícitos, fundamentalmente) aunque estos implican la introducción de supuestos más restrictivos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo.

En segundo lugar, la forma en que aparecen definidas las cualificaciones laborales tampoco se ajusta a las predicciones neoclásicas. Así, aunque desde este modelo teórico se distingue entre cualificaciones de naturaleza general y de naturaleza específica, desempeñando los procesos informales de formación (in-the-job training) un importante papel explicativo respecto a los procesos de adquisición de cualificaciones, la relativa irrelevancia, en términos de productividad, que parece estar asociada a las cualificaciones adquiridas con anterioridad a la ocupación,

choca con el postulado neoclásico de que la oferta de trabajo se encuentra diferenciada inicialmente su distinta productividad asociada, consecuencia de la diferente inversión en Capital Humano de naturaleza general efectuada por cada uno de los oferentes de trabajo. Al igual que en el punto anterior, desarrollos posteriores a los iniciales de la teoría del Capital Humano redefinen la naturaleza de la inversión en educación hasta lecturas más acordes con el hecho destacado (modelos de screening y credencialismo) suavizando la importancia de la inadecuación apuntada.

Por último, la posible segmentación del mercado de trabajo (hecho cuya verificación no se afirma sino que únicamente es mencionada como posibilidad, de acuerdo, por otra parte, con ciertos autores (42) e indicios observados) se constituye en un tercer elemento en favor de la tesis del alejamiento del funcionamiento observado respecto a los postulados neoclásicos, en la medida en que esta situación se deduce asociada también a la forma en que es ejercida la demanda de trabajo (características cualificativas y definición contractual de los puestos) además de a una posible diferenciación inicial, anterior a su entrada en el mercado de trabajo, de la oferta, única posibilidad admitida desde estos posicionamientos.

El conjunto de estas reflexiones, pues no deben considerarse como conclusiones, apuntan hacia la necesidad de buscar modelizaciones alternativas a las neoclásicas con el objeto de incorporar ciertas características que parecen definir el funcionamiento de este mercado. Las mismas sugieren, tentativamente, la adecuación explicativa del modelo de la "lista de contratación" desarrollada por Thurow (43).

Desde esta modelización teórica, la productividad del factor trabajo no se encuentra asociada al trabajador sino a los puestos, de manera que la diferente productividad mostrada por los trabajadores responderá antes a la definición y caracterización del puesto ocupado que a sus inversiones en Capital Humano. Las cualificaciones laborales relevantes son adquiridas únicamente una vez ocupado el puesto de trabajo. Dada la relación existente entre productividad y salarios, las afirmaciones efectuadas respecto a la primera de las variables son extensibles a la explicación del nivel y estructura de la segunda.

A diferencia de lo afirmado desde el modelo neoclásico, ahora las inversiones en Capital Humano de naturaleza general, efectuadas con anterioridad a la ocupación, no determinan la productividad ni los salarios

42 Por ejemplo, Castaño, C. Op. cit. 1.994

43 Thurow, L. Op. cit. 1.976

futuros sino únicamente el lugar ocupado por cada oferente dentro de la oferta total de trabajo. Su volumen puede venir aproximado neoclasicamente (para un salario ofrecido, la oferta de trabajo estaría formada únicamente por el conjunto de individuos que están dispuestos a trabajar a cambio del mismo) y respondería a una organización concretada en la ordenación, en función del nivel de credenciales educativas exhibido, o en términos más generales, de las cualificaciones poseídas, del conjunto de oferentes de trabajo, de forma que individuos con mayores niveles ocuparían los primeros lugares, siendo contratados antes que los trabajadores situados por debajo en esta "lista de contratación" en que se convierte la oferta de trabajo.

Dado que las cualificaciones laborales son adquiridas únicamente desde el puesto de trabajo, mediante procesos de formación de carácter informal ofrecidos por las empresas, la definición efectuada de la oferta de trabajo en términos de "lista de contratación" es relevante, desde la demanda de trabajo, en la medida en que las credenciales educativas y, genéricamente, las cualificaciones aportadas por la oferta de trabajo, criterios de ordenación, son utilizados por las empresas como señalización eficiente (44), en sus políticas de reclutamiento, del coste de formación asociado a cada uno de los candidatos integrados en la oferta. De esta forma, los individuos con mayor nivel de credenciales iniciales, colocados en los primeros lugares de la ordenación efectuada sobre el total de la oferta, serán contratados los primeros en la medida en que vendrán asociados a unos menores costes en el desarrollo de los posteriores procesos de formación. Si la productividad está asociada al puesto y no al trabajador, los empresarios maximizarán los beneficios asociados a sus políticas de selección minimizando el coste de formación de los candidatos contratados.

La demanda de trabajo ejercida, determinante de las oportunidades de empleo existentes, enfrentada a una oferta fija para cada nivel de salario ofrecido, explicará la existencia de desempleo de carácter involuntario (de carácter keynesiano, en la medida en que se sustentará sobre una insuficiencia de la demanda).

Tras la contratación, y en función del lugar ocupado en la "lista de contratación", trabajadores inicialmente similares (todos accederían a idénticos niveles de productividad si ocuparan el mismo puesto, aunque para ello la empresa debería incurrir en distintos costes de formación), mediante su asignación inicial a puestos distintos en el nivel y características de sus cualificaciones laborales (y por tanto de productividad

44 Por ejemplo, en los términos señalados en Spence, M. Op. cit. 1.973

y salario asociado) son permanente diferenciados (45), conduciendo esta situación a la generación de una segmentación del mercado de trabajo fundamentada sobre la demanda.

Aunque la posterior agrupación de un cierto rango y tipo de puestos pueda manifestar su particularidad, respecto a alternativas agrupaciones, mediante la generación de diferentes formas de funcionamiento y organización económica (por ejemplo la asociación de unas mayores tasas de temporalidad y una diferente utilización de este tipo de relación laboral - selección frente a precarización), la causa primera de la segmentación existente entre ellos deberá buscarse en esta inicial diferenciación cualificativa, como barrera interpuesta a la movilidad de los ocupados entre los distintos puestos integrados en cada uno de los segmentos generados.

3.4.2.- El marco institucional del mercado de trabajo

Al igual que el resto de aspectos analíticos asociados al mercado de trabajo español, el marco institucional que normativamente rige su funcionamiento se caracteriza, ante todo, por las fuertes modificaciones experimentadas, las cuales han conducido a su profunda transformación.

Expresión de la evolución habida en los contextos social y político, de los cuales en buena medida es su reflejo, su historia reciente se puede definir por los siguientes elementos:

- a) El modelo vigente durante el régimen franquista.
- b) Transición política y Concertación Social.
- c) Normalización democrática y descentralización.
- d) Flexibilización del mercado de trabajo y emergencia del nuevo modelo de relaciones laborales.

Al marco institucional que actualmente regula el mercado de trabajo español se accede como consecuencia de una reforma que encuentra su origen en el modelo de relaciones laborales propio del régimen franquista.

45 La validez de esta afirmación solo requeriría, por ejemplo, y de acuerdo con las teorías desarrolladas, entre otros, por Piore y Doeringer, el supuesto de que los diferentes puestos que un trabajador normalmente ocupará a lo largo de su vida laboral se encuentran agrupados en líneas de movilidad homogéneas cualificativamente, de forma que la definición del puesto objeto de la asignación inicial determina, en buena medida, las futuras posibilidades formativas del trabajador.

Desde una perspectiva global, este se caracterizaba por "otorgar estabilidad jurídica en el empleo a cambio de aquiescencia sindical y política "(46). Dada la ausencia de sindicatos libres, el modelo se fundamentaba sobre un sistema de contratación colectiva desvirtuado. Junto a esto, el marco completaba sus pilares con la existencia de restricciones legales al despido y la importancia tanto de los componentes variables de los salarios como del recurso a las horas extras (47).

En estas circunstancias se afirma que las empresas gozaron, en cuanto a la demanda de trabajo ejercida, de un importante grado de monopsonio. El modelo se definía por su flexibilidad de ajuste salarial y, contrariamente, su rigidez de ajuste por la vía de las cantidades. Aunque esto último pudo venir suavizado por la posibilidad del recurso a las horas extraordinarias, este factor limitaba su efectividad a las fases alcistas del ciclo (48).

Las reivindicaciones sindicales, concretadas ante todo en términos de incrementos salariales, producidas en un contexto de lucha política y quiebra de la dictadura, junto al inicio de una crisis económica internacional, identificada con los sucesivos shocks de oferta producidos por los incrementos de los precios del petróleo, condujeron, de la mano de su asimétrica definición, a la ruptura del anterior modelo de relaciones laborales y a la generación de un importantísimo proceso inflacionista y de una crisis económica generalizada.

Los Pactos de la Moncloa dan inicio a la transición política, comenzando un periodo (hasta 1.986) que, en lo que hace referencia a las relaciones laborales, se define por el desarrollo de una política de rentas instrumentada a través de diferentes pactos sociales (AMI, ANE, AI, AES), dando lugar a lo que se ha dado en llamar la Concertación Social.

En consecuencia con el contexto político-social emergente, el nuevo marco institucional implica, sobre todo mediante la legalización de los sindicatos y la normalización de sus funciones, aunque también a través

46 Toharia, L. Op. cit. 1.989

47 Malo de Molina, J.L. "¿ Rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo ?. La experiencia española durante la crisis". Banco de España. Servicio de Estudios. Serie Estudios Económicos núm. 34. 1.983

48 Palacio, J.I. y Viaña, E. "El mercado de trabajo en la transición: flexibilidad laboral versus democracia industrial". Revista de Economía núm. 1. 1.989

de la formación de asociaciones empresariales y la modificación de la actuación ejercida por el Estado (desde la intervención hasta la negociación) el inicio de un modelo definido por el reconocimiento de la existencia y legitimidad de las reivindicaciones de distintos agentes.

El cambio de tendencia producido en la actividad económica junto a la al menos parcial consecución de los objetivos perseguidos por las políticas de rentas instrumentadas (importante desaceleración en el crecimiento de precios y salarios) conduce, a mediados de la década de los ochenta, al agotamiento de este modelo y su sustitución por otro basado en el desarrollo de una negociación descentralizada de los distintos Convenios Colectivos, mediante el concurso de sindicatos y agrupaciones empresariales.

Por tanto, desde la inexistencia de unas verdaderas relaciones laborales, al ser negado su necesario carácter plural, su evolución se ha definido, tras su aparición, por el paso desde una definición centralizada hasta otra caracterizada por exhibir un amplio grado de descentralización (49).

Adicionalmente a su intervención directa, el Estado, mediante la utilización de sus facultades legislativas, puede desempeñar un importante papel adicional en el desarrollo de las relaciones laborales, al definir las coordenadas tanto del funcionamiento del mercado de trabajo como del marco donde estas deben inscribirse.

En este sentido, y a partir del bienio 1.985-1.986, se observa un cambio en la forma en que el Estado interviene en el curso y resultados de las relaciones laborales, desde su participación directa (Concertación Social) hasta la explotación de sus posibilidades de definición y condicionamiento.

Así, y como respuesta a la creciente apertura de la economía española, el progresivo incremento del nivel de competencia asociado a la actividad económica y las exigencias de los empresarios para hacer frente a la nueva situación, el Estado inicia, mediante la aprobación de una serie de modificaciones legislativas, un proceso de flexibilización del mercado de trabajo, de gran trascendencia respecto a la configuración y desarrollo de las relaciones laborales. Este encuentra en la introducción de formas de contratación temporal y a tiempo parcial su elemento más significativo, aunque otros aspectos como la reducción de los costes asociados al despido, la ampliación de las razones de despido procedente

49 Dirección General de Política Económica. Op. cit. 1.992

y la redefinición de las posibilidades empresariales asociadas a la organización del trabajo, también han sido objeto de importantes reformas.

La diferente utilización dada al empleo temporal junto a las peculiaridades del nuevo modelo de gestión de mano de obra inducido, basado en la contratación de un trabajo barato, flexible, disciplinado y formado (50) y la descentralización de la negociación colectiva, han favorecido la generación de un importante grado de diferenciación del mercado de trabajo, como rasgo fundamental de su actual funcionamiento y estructura.

Así, la utilización alternativa del empleo temporal bien como instrumento dentro de los procesos de selección, bien como motivo de precarización de las condiciones de trabajo, por una parte, y la distinta concreción dada al modelo de gestión de mano de obra emergente, bien basado en la autoridad, la informalidad y las relaciones directas, bien en la profesionalidad, la formación y las relaciones estructuradas (51), por otra, se constituyen en las características fundamentales de la diferenciación apuntada, siendo el nivel tecnológico (52) y el tamaño de las empresas (53) los criterios que la determinan.

En conclusión, por tanto, la reforma y evolución observada en el marco de relaciones laborales del mercado de trabajo español ha conducido, en un primer momento y una vez superada su desvirtuación, a la introducción de un modelo de negociación centralizado, posteriormente descentralizado y cuya evolución apunta, mediante la acentuación de este rasgo, hacia su profunda diferenciación e incluso individualización, característica que, aunque bajo formas bien distintas, puede estar presente en ambas versiones del nuevo modelo de gestión de mano de obra.

Respecto a la última de las afirmaciones (tendencia hacia la individualización de las relaciones laborales) se espera aportar, en el curso del análisis desarrollado en las páginas restantes, elementos suficientes para su verificación. Esta, dadas las afirmaciones efectuadas respecto al creciente grado de diferenciación presente en el mercado de trabajo, aconseja adoptar una definición sectorial antes que general del ámbito de estudio. Por tanto, el objetivo se concreta en sustentar la afirmación anterior en relación a un sector económico como es la Banca

50 Castaño, C. Op. cit. 1.994

51 Prieto, C. Op. cit. 1.989

52 Castaño, C. Op. cit. 1.994

53 Prieto, C. Op. cit. 1.989

Privada, definido por integrar empresas, en términos medios, de elevado tamaño y nivel tecnológico.

Su contenido hará referencia a los elementos normativos vigentes que gobiernan los principales aspectos del mercado de trabajo, apoyándose las afirmaciones que se efectúen sobre datos e informaciones que, aunque utilizadas ahora, encuentran su elaboración y explicación en capítulos posteriores.

Para la Banca Privada, el Convenio Colectivo se constituye en la base explicativa tanto del precio como de las condiciones y organización del trabajo. Fundamentado sobre la Reglamentación Nacional de Banca, promulgada en 1.953, su contenido, referenciado a la estricta determinación de una extensa jerarquía de categorías laborales que encuentra su base en una rígida y previa definición de las funciones laborales, aborda aspectos tan importantes como los niveles salariales, su composición interna y su estructura por categorías, la movilidad vertical y horizontal, los procesos de formación y las condiciones de entrada y salida. De ámbito sectorial, su periódica determinación es consecuencia de la negociación colectiva mantenida entre la patronal bancaria (AEB) y los sindicatos representativos.

Al margen del contenido teórico apuntado, el resultado de la negociación colectiva condiciona el contenido real de los convenios firmados, cuya característica actual es su limitación a la actualización de las distintas tarifas salariales, marginando el tratamiento de aspectos tan importantes como la productividad del trabajo, la organización empresarial, la aplicación de tecnologías o la movilidad geográfica y funcional, aspectos cuyo tratamiento es reiterado negociación tras negociación. El resultado es la observación de un Convenio Colectivo de pobre contenido y la pervivencia legislativa de las Ordenanzas Laborales.

Respecto a la fijación de las tarifas salariales, los convenios firmados subrayan su carácter de mínimos, de manera que los salarios pagados se sitúan generalmente por encima de los negociados colectivamente, que de esta forma no constituyen sino bases salariales (54), reflejando, además, la existencia de un nivel de diferenciación no fijado por esta norma.

Las Ordenanzas Laborales, que fijan unas condiciones mínimas de trabajo, pueden ser interpretadas como un obstáculo a la capacidad de

54 El análisis efectuado en el capítulo séptimo de las estructuras salariales internas por categorías laborales y niveles de antigüedad demuestran esta afirmación.

ajuste de las empresas (55) si se tiene en cuenta que las mismas encuentran su formulación en unas coordenadas económicas difícilmente equiparables a las actuales (56).

Esta situación ha dado lugar a la generación de formas contractuales individuales, a actuaciones empresariales marginadas respecto al marco legal y a la imposición de cambios técnicos y organizativos no negociados, como formas de superación de estas limitaciones. Estas afirmaciones tienen su corroboración en los resultados obtenidos en el curso de las entrevistas mantenidas con responsables de Recursos Humanos del sector, cuyo contenido se recoge, por motivos expositivos, más adelante.

El resultado es una tendencia hacia la superación, por cuanto que se ve vaciado de contenido y limitada su efectiva aplicación, tanto de los procesos de negociación colectiva como de los convenios colectivos.

La introducción de las modalidades de trabajo temporal y su utilización en el sector se constituye en el segundo de los elementos explicativos. Aunque todavía se mantiene en niveles moderados, su utilización atraviesa por un acelerado y explosivo proceso de crecimiento, de manera que la mayoría de las entradas que se verifican en las entidades se producen a través de esta forma de contratación (57).

A pesar de que se detectan situaciones relacionadas con estrictos objetivos de temporalidad (ciertas estacionalidades de la actividad, como campañas de verano y lanzamiento de nuevos productos) su motivación fundamental se relaciona con su utilización dentro de los mecanismos de selección, basados en el rendimiento mostrado por los candidatos en los procesos de formación inicial y en la exhibición de pautas de conducta laboral relacionadas con la cultura empresarial.

55 Garcia, P. y Gomez, R. Op. cit. 1.993

56 Aparecen con este nombre en 1.964 y encuentran su origen en las anteriores Reglamentaciones de Trabajo, redactadas a finales de la década de los años 40 y principios de los 50.

57 Con datos de la EPA correspondientes al cuarto trimestre de 1.991, solo el 8,6 por cien de los trabajadores del sector se encontraban ligados mediante un vínculo temporal. Sin embargo, respecto a idéntico periodo de 1.987, esta tasa supone un crecimiento del 230,8 por cien. Además, el 87,4 por cien de las entradas se producían a través de estas modalidades de contratación.

Por último, para el sector, y de acuerdo con la explotación efectuada de los datos de la EPA, el empleo temporal se relaciona con un cierto grado de inestabilidad en el empleo (58), de manera que la no renovación de este tipo de contratos se constituye, junto a la jubilación ordinaria y anticipada, en una de las principales vías de salida del sector.

Ambos elementos, superación de la regulación colectiva y su sustitución de hecho por una gestión directa de las relaciones laborales por parte de los departamentos de Recursos Humanos, por una parte, y la flexibilización introducida por el uso del empleo temporal, junto al cambio inducido sobre el comportamiento laboral a estos amplios colectivos, de otro, se constituyen en los elementos fundamentales que posibilitan la implantación de un nuevo modelo de relaciones laborales, de gestión exclusivamente empresarial, definido, ante todo, por la diferenciación y la individualización introducidas, y reflejadas en la aplicación de toda una serie de políticas de Recursos Humanos, cuya exposición constituye el contenido de los próximos capítulos.

3.4.3.- Conclusiones

El estudio efectuado del mercado de trabajo español conduce hasta dos tipos de conclusiones.

La primera de ellas, que encuentra su fundamento en el propio análisis desarrollado, subraya los elementos del mismo susceptibles de ser integrados argumentalmente dentro del marco de condiciones iniciales de la Banca Privada. En este sentido, se trata de elementos que contribuyen a la explicación bien de las circunstancias en que las entidades desarrollan su actividad económica, a través de la demanda de trabajo ejercida, bien del poder relativo de negociación detentado por cada uno de los actores de las relaciones sociales que tienen lugar en la producción bancaria.

El segundo núcleo de conclusiones apunta hacia el establecimiento de hipótesis relativas a la configuración y estructura globalmente definitorias del mercado de trabajo. Identificadas con el propio objetivo de esta Tesis, cuya formulación no consiste sino en un intento de verificación sectorial de las afirmaciones mantenidas aquí de manera global, su fundamentación deberá esperar al desarrollo del resto de los capítulos propuestos, continentes del trabajo empírico efectuado con esta motivación.

58 Se calcula una tasa de transformación en torno al 50 por cien.

Comenzando por el primer bloque, y en relación a las condiciones en que las entidades bancarias efectúan su demanda de trabajo, la observación de elevados y persistentes niveles de desempleo junto a las características asociadas a la oferta de trabajo (existencia de una oferta de trabajo de reserva, asociación con un incrementado nivel de credenciales educativas y comportamiento determinado por la existencia de oportunidades de empleo antes que por el salario ofrecido) conducen a la conclusión de que los bancos gozan de un cierto nivel de monopsonio en el desarrollo de su demanda de trabajo, o al menos de que poseen un importante poder de reclutamiento en cuanto a la movilización de la oferta. En este sentido, la hipótesis mantenida respecto al funcionamiento global del mercado de trabajo, expresa correctamente esta situación, verificando la bondad explicativa de un modelo como el de la "lista de contratación" asociado a situaciones de exceso de oferta.

Además, la introducción de las modalidades de contratación temporal, su intenso uso dentro de las empresas bancarias y las posibilidades introducidas por este tipo de vinculación laboral respecto a los procesos de selección y formación inicial, por una parte, y de salida, por otra, confieren a la demanda de trabajo un elevado grado de flexibilidad en su ejecución, a la vez que posibilitan la reducción de los costes de contratación.

Continuando dentro de este primer núcleo de conclusiones, son varios los elementos aportados en relación a la explicación del relativo poder de negociación y a su asimétrica distribución entre ambos lados de la relación laboral, en favor de las entidades.

En este sentido se sitúa, en primer lugar, las propias conclusiones alcanzadas respecto a las favorables condiciones en que las empresas bancarias realizan su demanda de trabajo. Opuestamente, y sobre la base de algunos de los mismos elementos explicativos (existencia y caracterización del desempleo junto a ciertos rasgos asociados a la oferta de trabajo) se concluye la debilidad de los procesos y decisiones que dan lugar a la oferta de trabajo.

Ambos hechos conducen a la observación de una asimétrica percepción, por parte de empresas y trabajadores, de los costes asociados al despido y al abandono, razón explicativa subyacente al distinto poder de negociación detentado.

Un segundo elemento explicativo viene dado por la importancia y la naturaleza asociada a las cualificaciones laborales.

Desde este punto de vista, los fenómenos subrayados (relativa acen- tuación de los nuevos puestos de trabajo sobre escasas necesidades cualificativas, empleo irregular y secundario y, sobre todo, la inadap- tación de cualificaciones entre oferta y demanda) apuntan hacia una

reconsideración del papel jugado por las cualificaciones laborales, en el sentido de desplazar su importancia desde las aportadas inicialmente hasta las adquiridas con posterioridad, desde el propio puesto de trabajo.

Así, y como pondrá de manifiesto, para el caso de la Banca Privada, tanto los datos de la EPA como los derivados del trabajo de campo realizado en las propias entidades, las cualificaciones iniciales aportadas limitan su utilización a la constitución de una "base formativa" sobre la que iniciar, a los menores costes posibles, posteriores procesos de formación dirigidos a la adquisición de las cualificaciones laborales relevantes.

De acuerdo con el modelo de la "lista de contratación", cuya aplicación se propone como aproximación a ciertos elementos del funcionamiento del mercado de trabajo español, las cualificaciones aportadas inicialmente por la oferta limitan su utilidad a la determinación tanto del orden subyacente en la oferta como de los costes asociados a la posterior adquisición de cualificaciones laborales, una vez verificada la entrada.

Esta caracterización de las cualificaciones y de los procesos de formación que conducen a ellas tiene dos importantes implicaciones respecto a la distribución del poder de negociación entre los dos lados del mercado. Por una parte, incrementa para las empresas el grado de sustituibilidad entre trabajadores, ya que las cualificaciones aportadas no determinan la productividad de los candidatos, que está ligada al puesto y a la formación que en este tiene lugar, sino solo los costes de esta última. De otra, eleva el grado de control ejercido por las empresas sobre los procesos de adquisición de cualificaciones, dado su carácter interno y las tendencias observadas hacia su formalización.

La conclusión debe ser, por tanto, el desplazamiento del poder otorgado por las cualificaciones y su adquisición desde los trabajadores hasta la empresa.

Un último argumento, dentro de este primer bloque de conclusiones, hace referencia al uso dado al empleo temporal. En este sentido, y cuando el mismo se relaciona con situaciones de temporalidad estricta y precarización del empleo, la ausencia de cualquier tipo de poder de negociación asociado a los trabajadores se constituye en la principal afirmación. De observación mucho más frecuente, al menos en el sector analizado, la contratación temporal se vincula, ante todo, con su utilización dentro de los procesos de selección. Desde esta perspectiva, el empleo temporal solo se traduce, en principio, en una prolongación en el tiempo de este periodo, no alterando las implicaciones que sobre el poder relativo de negociación debe tener una más breve instrumentación del mismo.

La inestabilidad introducida por este tipo de contrataciones en el empleo (tasa de transformación calculada y su intensa participación en los mecanismos de salida) apunta, sin embargo, a la posibilidad de que determinados condicionamientos operen sobre los candidatos reclutados durante el tiempo que transcurre hasta su selección definitiva.

Dentro ya del segundo bloque de conclusiones, la afirmación central se concreta en el proceso de diferenciación e individualización que actualmente define al modelo de relaciones laborales, encontrando su origen en el proceso de flexibilización iniciado sobre el mercado de trabajo, junto a la sustitución del anterior modelo de negociación colectiva centralizada, siendo, para la Banca Privada, la desregulación y el uso del empleo temporal sus pilares fundamentales.

Como ya se ha enunciado anteriormente, y a diferencia del primer conjunto de conclusiones, la fundamentación y verificación en su caso de la que constituye este segundo núcleo, deberá esperar a que se complete el análisis desarrollado en los restantes capítulos de esta Tesis Doctoral.

A pesar de ser consideradas independientes, ambos tipos de conclusiones se relacionan intensamente. En este sentido, la diferenciación e individualización postulada respecto a las relaciones laborales encuentra, adicionalmente a los elementos expuestos, un refuerzo importante en el asimétrico poder relativo de negociación concluido en el primero de los bloques, de manera que esta caracterización del mercado de trabajo sería consecuencia de la aplicación no negociada de un amplio conjunto de políticas instrumentadas por las entidades. Inversamente, el grado de diferenciación e individualización introducido sobre el modelo de relaciones laborales operante en las entidades bancarias, se constituye en un nuevo fundamento respecto a la conclusión de una asimétrica distribución del poder de negociación en favor de las empresas, de la mano del debilitamiento que se deriva sobre el grado de cohesión de los trabajadores como colectivo y de las dificultades de representación de unas plantillas progresivamente diferenciadas a las que deben enfrentarse los sindicatos, como agente operante en las relaciones colectivas de definición sectorial.

4.- METODOLOGIA DEL TRABAJO EMPIRICO

Los capítulos siguientes, dedicados al análisis de la estructura de los mercados de trabajo del sector (capítulo 5), las actuaciones y estrategias de los agentes actuantes en las relaciones sociales de la producción (capítulo 6) y a la verificación de la existencia de segmentación, como característica definitoria de la estructura observada (capítulo 7), expresan los resultados obtenidos en el curso de la realización del trabajo empírico realizado.

Este, como traducción de la variedad de aspectos que se desean abordar, se desarrolla mediante el recurso a varias fuentes (datos estadísticos secundarios y generación de información primaria), la aplicación de distintos métodos (recurso a la encuesta y a la entrevista, y análisis y descripción estadística) y la utilización de diferentes instrumentos (transcripción, valoración y control de las respuestas obtenidas y utilización tanto de explotaciones informáticas con objetivos estadísticos como de la tabulación, depuración y construcción de series de datos a los que se ha tenido acceso de una manera directa).

Consecuencia de todo ello, el trabajo desarrollado se estructura en un triple nivel. El primero se define por abarcar la totalidad del sector de la Banca Privada. El segundo, limita su ámbito al estudio de un conjunto de entidades bancarias. El tercero, aborda la posición mantenida por los sindicatos mayoritarios en el sector.

La primera de las aproximaciones se sustenta sobre los datos que, restringidos para la Banca Privada, suministra la Encuesta de Población Activa. Se concreta en la explotación de la información relacionada con los cuartos trimestres de 1.987 y 1.991, con un nivel de desarrollo de tres dígitos, mediante la utilización del paquete estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

Su planteamiento, aunque responde mayoritariamente al objetivo de aproximar la estructura observada en relación con los mercados de trabajo del sector, aborda, además, toda una serie de cuestiones adicionales, entre las cuales, la verificación de la hipótesis de su modificación y de la existencia, en consecuencia, de un determinado grado de desajuste, ocupa un lugar destacado.

La segunda, tras la aprobación del proyecto inicial de investigación y la concesión, para su realización, de autorización por parte de la Asociación Española de Banca (AEB), aborda el estudio en profundidad de seis bancos.

La selección de las entidades efectuada persigue el objetivo de alcanzar la máxima representatividad sectorial posible, como método de dotar al análisis y a las conclusiones obtenidas de la mayor validez. Para ello, adicionalmente a consideraciones de tamaño, la elección se ha preocupado de incorporar la posible diferenciación existente dentro del sector.

Respondiendo a este fin, la elección se ha fundamentado sobre las conclusiones previamente alcanzadas en el capítulo tercero, en el curso del análisis desagregado realizado sobre el conjunto del sector, sobre la base de la información que al 31.12.91 facilita el Consejo Superior Bancario a través de su Anuario Estadístico.

Como se recordará, y de acuerdo al comportamiento individual de cada una de las entidades instaladas respecto a una batería de indicadores (tamaño del balance, de las plantillas y de la red de oficinas, orientación productiva, productividad asociada al trabajo y a la oficina, y nacionalidad) se concluía la existencia de un cierto grado de diferenciación de las empresas bancarias en función tanto de su tamaño como de su nacionalidad, española o extranjera.

En consecuencia, junto a una genérica preocupación por el porcentaje de sector abarcado por el análisis, el conjunto de empresas seleccionadas incluye tanto una variedad de tamaños como la consideración de un banco "cercano" a su caracterización como entidad extranjera.

En definitiva fueron seleccionadas tres entidades de entre los "seis grandes", dos de tamaño medio, una de las cuales podría definirse por un relativa acentuación regional de su actividad (aunque la desarrolla en el conjunto del país) y una filial española de una matriz extranjera.

Debido a la negativa respuesta recibida de una de las entidades de tamaño medio, el análisis se concretó, finalmente, sobre cinco entidades bancarias, aglutinantes del 31,1 por ciento del tamaño del sector y del 35,1 por ciento de su ocupación. Aunque el acceso a unos mayores porcentajes hubiera sido, sin duda, deseable, se considera que el estudio efectuado posee una considerable solidez explicativa, sustentada sobre el hecho de abarcar algo más de la tercera parte del sector.

Dados los compromisos de confidencialidad adquiridos con las entidades, como consecuencia de la autorización recibida, en cuanto al uso de la información facilitada, la exposición deberá desarrollarse evitando la mención directa del nombre de estas empresas. Resulta necesario, por tanto, definir una forma de identificación distinta a la de su razón social. Ello se conseguirá mediante la explicitación de una breve descripción de cada una de ellas, fundamentada, de nuevo, sobre la caracterización individual aportada por el mencionado análisis sectorial desagregado, y su identificación con cada una de los bancos objeto de estudio.

En este sentido, la primera de las entidades pertenece al grupo denominado de los "seis grandes" y encuentra una buena definición genérica en la orientación de su actividad productiva. Así, y en relación a la dicotomía existente entre la actividad tradicional (intermediación) y la más novedosa (aproximada, como se recordará, por la ponderación poseída por el epígrafe "acreedores intermediarios financieros" del balance respecto al pasivo total, como indicador del peso de la actividad de banca al por mayor) esta entidad presenta el peso más alto asociado a la operativa tradicional y el menor respecto a su alternativa de las catorce empresas que componen el grupo de las mayores empresas del

sector. En consecuencia este banco se designará como "la entidad de mayor orientación tradicional".

La segunda es la entidad de menor tamaño de las elegidas. Esta se diferencia porque, aún siendo de nacionalidad española, se integra dentro de un importante grupo bancario multinacional, respecto al cual no sería sino su filial en España. En adelante se hará referencia a este banco como "la filial de la matriz extranjera".

La tercera de las empresas bancarias también pertenece al grupo de las seis mayores entidades instaladas. Aunque no le corresponde en exclusiva, se puede afirmar que se define por una acusada vocación internacional. En este sentido, adicionalmente a la ubicación exterior de un buen número de sus oficinas, se distingue por la elaboración de estrategias globales donde la vertiente exterior ocupa un lugar destacado. Esta entidad será introducida como "la entidad de una mayor vocación internacional".

La cuarta de las entidades, en cuanto a su tamaño, se define por situarse en una posición media respecto al conjunto de las seleccionadas. Su rasgo fundamental viene dado por el ámbito geográfico en el que desarrolla su actividad bancaria pues aunque esta, aproximada por la ubicación de sus oficinas, abarca la totalidad del territorio nacional, se concentra de manera muy especial en una región concreta (el 68 por ciento de sus oficinas trabajan en esa región). Por tanto, en adelante esta entidad será designada como "la entidad de orientación regional".

La quinta y última entidad, al margen de consideraciones adicionales, queda plenamente definida por su tamaño, en la medida en que esta característica reviste, en este caso, una especial importancia. En consecuencia, a ella se hará referencia como "la entidad de gran tamaño".

Todas las entidades consideradas son bancos privados dedicados a la banca universal.

Los instrumentos aplicados para el desarrollo de esta segunda parte del trabajo empírico han sido cuatro:

- a) Mantenimiento de entrevistas con directivos de cada una de las entidades.
- b) Realización de una encuesta sobre una muestra de sus empleados.
- c) Solicitud de información estadística interna.
- d) Estudio de memorias anuales y documentación interna.

Las entrevistas fueron realizadas con directivos responsables de los departamentos de Recursos Humanos, Organización y Tecnología. La elección de estas tres áreas concretas de la organización interna de los bancos responde a las propias motivaciones perseguidas por el estudio, así como por el supuesto de que son precisamente estos departamentos donde se están adoptando las decisiones más importantes y emprendiendo las acciones más relevantes en cuanto a la adaptación de las empresas a las nuevas necesidades, tanto sectoriales como laborales. Para cada entidad y área se transcribió el contenido de la entrevista o entrevistas

realizadas. En ningún caso se permitió el uso de grabadora. En conjunto se realizaron un mínimo de quince entrevistas de muy diversa duración.

El contenido de estas es utilizado para el estudio de las acciones emprendidas y las estrategias mantenidas por las empresas bancarias, como agentes operantes en las relaciones sociales. Las políticas empresariales de mano de obra, así como las tecnológicas y organizativas, son expuestas y analizadas.

La encuesta, como segundo de los instrumentos utilizados, se efectuó sobre un subconjunto de las plantillas de las empresas elegidas, respondiendo su construcción a la aplicación de los siguientes criterios:

a) Area productiva donde desarrollan su trabajo:

- 1) Puestos administrativos (Servicios Centrales).
- 2) Area comercial (red de oficinas).

b) Antigüedad en la empresa:

- 1) Empleados con un año o menos de antigüedad.
- 2) Empleados cuya antigüedad está comprendida en el intervalo de 1 y nueve años.
- 3) Empleados con una antigüedad superior a los nueve años.

Esta estructura, que se traduce en la consideración de seis grupos distintos, intenta recoger la variedad de situaciones existentes. Además se identifica con los criterios que dirigen la explotación efectuada de los datos de la EPA (antigüedad en el puesto), de manera que ambos análisis pudieran complementarse mutuamente.

Su contenido, además de identificar adecuadamente a cada entrevistado, se orienta casi en exclusiva a la investigación de las cualificaciones laborales asociadas a cada uno de los colectivos y al conocimiento del tipo de mecanismo de determinación salarial aplicado en cada caso.

En principio este instrumento encuentra en su tamaño la mayor limitación (500 encuestados, inicialmente). Esto impide su uso para inferir resultados globales, aunque se constituye en una herramienta válida a la hora de subrayar y complementar tendencias ya detectadas mediante técnicas y fuentes de más rigurosa construcción (EPA). Tras los contactos iniciales mantenidos con las entidades, el objetivo respecto al ámbito de la muestra se vio reducido (420 encuestas) para finalmente ser descartada su utilización tras la negativa de alguna entidad (lo que redujo los cuestionarios cumplimentados a únicamente 240 encuestas).

En cuanto a la información estadística interna solicitada, su núcleo se concreta en torno a la aportación de la estructura interna de los salarios por conceptos retributivos, agregada tanto para cada categoría laboral como nivel de antigüedad en el puesto. Aunque esta petición abarcaba el periodo definido por los años 1.987 y 1.993, la

diferente disponibilidad de los mismos en las bases de datos de las entidades, obligó finalmente a reducir su ámbito temporal.

Consecuencia de la distinta respuesta obtenida, la información conseguida es bastante heterogénea. Así, mientras que, a través de distintas vías, se obtuvo, para todas las entidades, la estructura salarial por categorías y sin detalle de su composición interna, referida al año 1.993, únicamente algunas de ellas aportaron la información respecto a 1.989. En cuanto a la estructura salarial por antigüedad, la respuesta también ha sido variada. Unicamente dos entidades aportaron la totalidad de los datos solicitados, para ambos años y con detalle de la estructura interna salarial por componentes retributivos. Aunque el análisis, lógicamente, se resiente de esta limitada aportación, permite realizar el test planeado inicialmente, para estas dos entidades bancarias.

Este elemento del trabajo empírico se utiliza como base para la verificación de la hipótesis de la segmentación de los mercados de trabajo bancarios.

Por último, y en relación siempre a las entidades elegidas, se estudiaron las memorias anuales (desde 1.989 hasta 1.992) y diverso tipo de documentación interna (programas de formación, criterios de retribución salarial, esquemas organizativos, arquitectura informática).

Hasta ahora todas las fuentes informativas expuestas se orientan exclusivamente hacia las empresas bancarias y, en cierta medida, hacia los trabajadores del sector. Sin embargo, el estudio no se podría considerar completo sin la consideración de un último agente: los Sindicatos.

Para incorporar su opinión y completar la percepción recibida de la realidad del sector, se han mantenido entrevistas con responsables, de nivel sectorial y empresarial, de los dos Sindicatos más representativos del sector: Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Las entrevistas revistieron la formalidad otorgada por un cuestionario prefijado. También fueron transcritas. Este último bloque constó de dos entrevistas individuales realizadas con responsables sectoriales y una adicional mantenida con representantes sindicales de la mayoría de las empresas bancarias analizadas.

La comparación del resultado obtenido tanto en las entrevistas mantenidas con las empresas como con los representantes sindicales, al margen de dar cauce al reconocimiento de la existente de dos vertientes diferenciadas dentro de los procesos de estructuración sectorial, permitirá contrastar la existencia de posiciones cercanas o enfrentadas, de amplio interés de cara a obtener conclusiones relativas a la gestión del proceso y a la interpretación efectuada del mismo.

La información suministrada por este último elemento del trabajo de campo se orienta, en paralelo a lo efectuado respecto a las empresas bancarias, hacia la ubicación y caracterización de los sindicatos dentro de las relaciones sociales que se verifican en los centros de trabajo del sector.

5.- LAS CARACTERISTICAS DE LOS MERCADOS DE TRABAJO DEL SECTOR

En este capítulo se aborda una aproximación a los parámetros que definen la estructura de empleo observada en el sector.

Los objetivos perseguidos mediante este análisis, como elementos relevantes de esta estructura, son agrupados en los siguientes núcleos:

- a) Caracterización inicial de las plantillas.
- b) Cualificaciones y procesos de formación.
- c) La estructura de ocupaciones.
- d) La relación contractual.
- e) Los procesos de entrada.
- f) Los procesos de salida.
- g) Los procesos internos de movilidad.
- h) La jornada de trabajo.
- i) La dedicación y satisfacción en el trabajo.

Para ello, se utiliza los datos de la Encuesta de Población Activa, a un nivel de tres dígitos, correspondientes a los cuartos trimestres de los años 1.987 y 1.991. Aunque esta fuente estadística, por una excesiva desagregación sectorial, puede perder parte de su fiabilidad, se considera la información que suministra respecto al sector como la mejor base informativa disponible. El análisis se concreta en una explotación estadística de los datos mediante el programa Statistics Package for Social Sciences (SPSS).

La elección del periodo reseñado se justifica sobre la base de dos razones. Primero, proporciona un intervalo de comparación suficiente respecto de la evolución que se espera observar, sobre la hipótesis, mantenida hasta ahora y verificada en diferentes partes precedentes a este capítulo, de que el sector, sus mercados de trabajo y los elementos que componen su estructura se encuentran inmersos dentro de un proceso de cambio. Segundo, por la importancia concedida, dentro del análisis, a las diferentes modalidades contractuales de contratación laboral, en especial a la contratación temporal, contenido informativo que la EPA incorpora únicamente a partir del año 1.987.

Dentro del ámbito definido por el presente estudio, el sector se identifica con los epígrafes 812 y 813 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1.974, las cuales se corresponden, respectivamente, con la Banca Comercial y Mixta, por una parte, y la Banca Industrial y de Negocios, por otra.

De acuerdo con esta definición, la población objeto de estudio se define por manifestar que su "empleo principal", en términos de la EPA, se desarrolla en el ámbito de las empresas encuadradas dentro de alguno de los dos epígrafes de actividad señalados. De esta forma, de la población definida se excluyen relaciones de empleo que se podrían considerar débiles o secundarias - aquellos individuos que manifiestan desarrollar algún tipo de actividad en el sector pero que la consideran como un

pluriempleo - así como el colectivo de individuos que, encontrándose actualmente sin empleo, manifiestan haber trabajado anteriormente en empresas ubicadas dentro de estos epígrafes.

Por tanto, la población se limita a aquellos individuos que, en el momento de la realización de la encuesta, trabajan en el sector y consideran esta actividad como su empleo principal. Aunque esta definición puede resultar excesivamente restrictiva, se espera que permita eliminar la observación de comportamientos y características atípicas o no representativas salvo de situaciones excesivamente específicas.

Para la consecución de buena parte de los objetivos planteados, se utilizará una doble aproximación. De un lado, se persigue la realización de un análisis estático que, centrado en el año 1.991, aporte una "fotografía" a través de la cual caracterizar la estructura de los mercados de trabajo. Adicionalmente, y debido al interés que el estudio muestra en relación al proceso de cambio por el que atraviesa el sector, la explotación de los datos de la Encuesta de Población Activa también se orienta hacia el objetivo de desarrollar un análisis dinámico, cuyo objeto es sino expresar la naturaleza y características de este proceso de cambio.

Este último aspecto del análisis se concreta a través de dos diferentes aproximaciones. La primera de ellas no consistirá sino en la comparación de los datos correspondientes a los cuartos trimestres de 1.987 y 1.991. Para el desarrollo de la segunda vía, se procede a dividir al conjunto de la población en tres grupos independientes, diferenciados en función de su antigüedad en el puesto de trabajo, descansando la motivación de este segundo método de análisis sobre distintas razones.

Primero, y en la medida en que ciertos aspectos laborales asociados al empleo se consideran generados en el mercado externo de trabajo, no siendo modificables posteriormente sino de forma limitada, la diferenciación de la población empleada en función de su antigüedad permitirá un análisis de la evolución de estos rasgos en el tiempo.

Por el contrario y en segundo lugar, en la medida en que ciertas características laborales asociadas a la población ocupada se definen por su adquisición desde el propio puesto de trabajo, la comparación de estos parámetros laborales por tramos de antigüedad, puede aportar información acerca de la evolución y la forma en que estos procesos se verifican.

Además, considerando el recurso a la renovación externa como uno de los posibles instrumentos empresariales utilizables en el proceso de reajuste de las plantillas, la diferenciación y caracterización de los individuos en función del momento en que se incorporan a las entidades se convierte en una ordenación de la información plenamente justificada.

Por último, un valor adicional asociado a la fragmentación del conjunto de la población en subconjuntos basados en su diferente antigüedad radica en las posibilidades analíticas asociadas a la propia definición de los criterios de diferenciación.

Con este objeto, los datos han sido divididos en tres diferentes grupos, constituyéndose las siguientes agrupaciones:

- a) Individuos cuya antigüedad en el puesto es inferior a un año.
- b) Individuos cuya antigüedad se encuentra dentro del intervalo definido por una antigüedad mayor a un año y menor a siete.
- c) Individuos cuya antigüedad supera los siete años.

El primer conjunto de individuos, aquellos cuya antigüedad no supera el año, es el colectivo de más reciente ingreso, y permite el estudio de las condiciones asociadas a la entrada en el sector. El seguimiento de su evolución permitirá evaluar en que medida y sentido los rasgos exigidos a los candidatos se han visto modificados.

Las razones que orientan la definición de los dos restantes colectivos están asociadas a dos momentos temporales de gran importancia dentro del análisis del mercado de trabajo español. Por una parte, la reforma introducida en el Estatuto de los Trabajadores en el año 1.984, aunque su efectividad se retrasa hasta prácticamente 1.985, y, por otra, el cambio de tendencia observada en el empleo a partir de este último año.

Desde esta perspectiva, el colectivo de empleados cuya antigüedad es superior a siete años es ajeno a ambos hechos, en la medida en que, en el año 1.991, extremo de la comparación, todos los individuos incluidos en este grupo se definen por haberse incorporado con anterioridad a 1.984 (con mayor claridad, el argumento conduce a idéntica conclusión si se sitúa el análisis sobre el año 1.987, el otro extremo de la comparación). Por tanto, este subgrupo de la población puede servir de válida aproximación a lo que se podría considerar como el "empleo anterior", en la medida en que no participa de los cambios mencionados.

Contrariamente, el segmento de antigüedad intermedia, esto es, aquel colectivo de trabajadores caracterizados por poseer una antigüedad en el puesto de trabajo superior a un año e inferior a siete, se define por su intensa relación con los cambios señalados. De esta forma, si se vuelve a situar el análisis sobre los datos correspondientes al año 1.991, todos los individuos del subgrupo se incorporaron tras la introducción en el ordenamiento laboral de las nuevas modalidades de contratación (1.984). Solo una reducida proporción de los mismos lo harían con anterioridad a 1.985 (únicamente aquellos ingresos producidos en 1.984, es decir, los individuos con siete años de antigüedad en el puesto). Por tanto, su historia laboral debe venir influida por los hechos acaecidos en ambas fechas. A pesar de que la claridad de esta definición es menor si nos situamos en el año 1.987, el colectivo debe seguir mostrando la anterior caracterización.

5.1.- Las características del empleo y de los mercados de trabajo del sector.

De acuerdo al esquema apuntado, a continuación se exponen los resultados alcanzados respecto a cada uno de los elementos estructurales destacados.

5.1.1.- Caracterización inicial de la población empleada.

El primero de los objetivos se interesa por los parámetros que, de una forma genérica, definen las características de la población, sobre la base de las siguientes dimensiones:

- a) Población.
- b) Edad.
- c) Nivel de estudios terminados.
- d) Situación profesional.

Excepto para la situación profesional, dado que, en el año 1.991, el 99,6 por ciento de la población empleada manifestaba encontrarse en situación de asalariado, se construyen una serie de indicadores para aproximar los aspectos señalados. Estos se definen de la siguiente manera:

a) Indicadores de población

- Pobl: Expresa la población empleada.

b) Indicadores de sexo

- Nvarones: Cuenta la población de sexo masculino.
- Mujeres: Indica la población de sexo femenino.

a) Indicadores de edad

- Medad: Calcula la media de edad correspondiente al colectivo sobre el que se aplica.
- Edad20: Expresa el porcentaje de la población cuya edad es inferior a 20 años.
- Edad25: Se corresponde con el porcentaje de la población de edad inferior a 25 años.
- Edad28: Idénticamente, porcentaje de la población cuya edad es menor a 28 años.
- Edad40: Porcentaje de la población definida por poseer más de 40 años de edad.

d) Indicadores de nivel de estudios (anexo número 2)

- Mestud: Media de nivel de estudios terminados correspondiente a la población sobre la que se aplica. Dado que este indicador se expresa en términos de número de años, la variable originalmente aportada por la EPA ha sido transformada, de forma que se hace corresponder cada uno de los niveles educativos considerados con el número de años académicos que habitualmente son necesarios invertir para su consecución.
- Secest: Porcentaje de la población de referencia que se define por haber invertido más de 8 años en su educación, lo que garantiza que están en posesión de, al menos, el nivel de estudios secundarios.
- Uniest: Porcentaje de la población caracterizada por haber realizado estudios durante más de 12 años. Se trata, por tanto, del porcentaje de individuos que han cursado algún tipo de estudio universitario (diplomado, carreras de grado medio o licenciaturas).

CARACTERIZACIÓN INICIAL. INDICADORES DE POBLACION, SEXO, EDAD Y ESTUDIOS TERMINADOS AÑO 1987												
TTOTDIV	POBL	% SOBRE T. POBL.	NVARONES	% SOBRE T. POBL.	MUJERES	% SOBRE T. POBL.	MEDAD	VAR.ABS. T.POBL.	MESTUD	VAR.ABS. T.POBL.	EDAD20	VAR.ABS. T.POBL.
ANTG < 1 AÑO	50	3,59	29	57,26	21	42,74	28,63	-12,31	11,40	1,46	10,0	9,61
ANTG 1-7 AÑOS	181	13,00	132	72,66	50	27,34	31,45	-9,49	11,22	1,27	0,0	-0,40
ANTG > 7 AÑOS	1.162	83,40	1.020	87,77	142	12,23	42,37	1,43	9,68	-0,26	0,0	-0,40
TOTAL POBLAC.	1.393	100,00	1.180	84,71	213	15,29	40,94	0,00	9,94	0,00	0,4	0,00
TTOTDIV	EDAD25	% SOBRE T. POBL.	EDAD28	% SOBRE T. POBL.	EDAD40	% SOBRE T. POBL.	SECEST	% SOBRE T. POBL.	UNIEST	% SOBRE T. POBL.	SUPEST	% SOBRE T. POBL.
ANTG < 1 AÑO	44,2	39,74	55,0	45,90	3,1	-40,97	78,8	23,51	24,7	6,07	22,0	14,30
ANTG 1-7 AÑOS	18,7	14,21	35,0	25,95	13,6	-30,49	72,4	17,13	29,0	10,43	10,9	3,20
ANTG > 7 AÑOS	0,6	-3,90	3,1	-6,04	50,6	6,51	51,6	-3,65	16,7	-1,86	6,6	-1,07
TOTAL POBLAC.	4,5	0,00	9,1	0,00	44,1	0,00	55,3	0,00	18,6	0,00	7,7	0,00

Elaboración propia sobre datos IV Tr. 87 de la Encuesta de Población Activa

CUADRO 48

CARACTERIZACION INICIAL. INDICADORES DE POBLACION, SEXO, EDAD Y ESTUDIOS TERMINADOS AÑO 1991												
TTOTDIV	POBL	% SOBRE T. POBL.	NVARONES	% SOBRE T. POBL.	MUJERES	% SOBRE T. POBL.	MEDAD	VAR.ABS. T.POBL.	MESTUD	VAR.ABS. T.POBL.	EDAD20	VAR.ABS. T.POBL.
ANTG < 1 AÑO	85	5,91	43	50,68	42	49,32	27,23	-13,67	13,14	2,67	0,0	-0,40
ANTG 1-7 AÑOS	219	15,17	132	60,21	87	39,79	30,81	-10,10	12,57	2,10	0,0	-0,40
ANTG > 7 AÑOS	1.140	78,92	1.013	88,88	127	11,12	43,87	2,96	9,86	-0,60	0,5	0,06
TOTAL POBLAC.	1.444	100,00	1.188	82,27	256	17,73	40,90	0,00	10,47	0,00	0,4	0,00
TTOTDIV	EDAD25	% SOBRE T. POBL.	EDAD28	% SOBRE T. POBL.	EDAD40	% SOBRE T. POBL.	SECEST	% SOBRE T. POBL.	UNEST	% SOBRE T. POBL.	SUPEST	% SOBRE T. POBL.
ANTG < 1 AÑO	37,0	31,05	63,1	52,39	2,3	-45,88	93,4	30,15	52,1	30,60	22,9	12,17
ANTG 1-7 AÑOS	20,8	14,94	38,5	27,81	12,4	-35,78	87,3	24,04	38,4	16,91	27,0	16,28
ANTG > 7 AÑOS	0,7	-5,20	1,4	-9,28	58,5	10,26	56,4	-6,85	16,0	-5,47	6,7	-4,03
TOTAL POBLAC.	5,9	0,00	10,7	0,00	48,2	0,00	63,3	0,00	21,5	0,00	10,7	0,00

Elaboración propia sobre datos IV Tr. 91 de la Encuesta de Población Activa

CUADRO 49

CARACTERIZACION INICIAL. INDICADORES DE POBLACION, SEXO, EDAD Y ESTUDIOS TERMINADOS TASAS DE VARIACION 1991 RESPECTO A 1987												
TTOTDIV	V. RELAT. (A)	V. ABS. (B)	V. RELAT. (C)	V. ABS. (D)	V. RELAT. (E)	V. ABS. (F)	V. RELAT. (G)	V. ABS. (H)	V. RELAT. (I)	V. ABS. (I)	V. ABS. (J)	V. ABS. (K)
ANTG < 1 AÑO	70,74	2,32	51,11	-6,59	97,05	6,59	-4,89	-1,36	15,23	1,21	-10,01	-10,01
ANTG 1-7 AÑOS	20,98	2,17	0,26	-12,45	76,06	12,45	-2,06	-0,61	12,05	0,83	0,00	0,00
ANTG > 7 AÑOS	-1,87	-4,49	-0,63	1,11	-10,79	-1,11	3,53	1,54	1,87	-0,34	0,46	0,46
TOTAL POBLAC.	3,71	0,00	0,73	-2,44	20,22	2,44	-0,10	0,00	5,26	0,00	0,00	0,00
TTOTDIV	V. ABS. (L)	V. ABS. (M)	V. ABS. (N)	V. ABS. (O)	V. ABS. (P)	V. ABS. (Q)	V. ABS. (R)	V. ABS. (S)	V. ABS. (T)	V. ABS. (U)	V. ABS. (V)	V. ABS. (W)
ANTG < 1 AÑO	-7,29	-8,69	8,10	6,50	-0,81	-4,91	14,63	6,63	27,43	24,53	0,87	-2,13
ANTG 1-7 AÑOS	2,13	0,73	3,46	1,86	-1,19	-5,29	14,92	6,92	9,38	6,48	16,09	13,09
ANTG > 7 AÑOS	0,11	-1,29	-1,64	-3,24	7,84	3,74	4,80	-3,20	-0,71	-3,61	0,04	-2,96
TOTAL POBLAC.	1,40	0,00	1,60	0,00	4,10	0,00	8,00	0,00	2,90	0,00	3,00	0,00

Elaboración propia sobre datos IVs Tr. 87 y 91 de la Encuesta de Población Activa

CUADRO 50

- Supest: Porcentaje de la población con más de 15 años de estudios. Se caracterizan por poseer estudios universitarios superiores.

Los resultados obtenidos para cada uno de estos indicadores vienen recogidos en los cuadros números 48 a 50.

A) Población.

Durante el periodo considerado, se observa un crecimiento de la población ocupada en el sector de un 3,71 por ciento.

Este escaso incremento, en un periodo caracterizado todavía por la fuerte expansión registrada en los niveles de empleo, tanto para el conjunto de la economía (10,9 por ciento) como para la mayoría de las diferentes ramas productivas (5,2 por ciento en la Industria, 37,6 por ciento en la Construcción, 18,9 por ciento en la rama de Servicios e incluso, y más significativo, 37,1 por ciento para el subsector de Instituciones Financieras, Seguros, Servicios a empresas y Alquileres) (1), no puede, inicialmente, sino llamar poderosamente la atención. Esta ligera expansión vendría rebajada si se recurre a la utilización de la información ofrecida a este respecto por el propio Consejo Superior Bancario. Sobre la base de la mencionada fuente, las plantillas ligadas a las empresas bancarias habrían crecido únicamente a una tasa del 1,34 por ciento (2).

Un análisis de la estructura del empleo sobre la base de la antigüedad en el puesto, para el año 1.991 y de acuerdo al esquema propuesto, demuestra una participación mayoritaria de los empleados con más de siete años de antigüedad (78,9 por ciento) en tanto que el colectivo de más reciente ingreso (5,9 por ciento) y aquel que posee una antigüedad intermedia (15,2 por ciento) muestran, cuantitativamente, una menor presencia. El sector se caracteriza, por tanto, por integrar puestos de trabajo estables, vertebrados a través de vínculos laborales definidos por su larga duración.

A través del análisis de su evolución, es posible descomponer el crecimiento registrado por el empleo bancario en dos componentes. Primeramente, el 'nuevo empleo', compuesto por los colectivos de nuevo ingreso y de antigüedad intermedia, experimenta tasas de crecimiento positivas, especialmente importantes en relación con el primero de los colectivos (70,7 por ciento). En segundo lugar, y contrariamente, el 'empleo anterior' demuestra encontrarse dentro de una tendencia conducente hacia su disminución (-1,9 por ciento) de forma que, teniendo en cuenta la im-

1 Banco de España. Boletín Estadístico. Abril-Mayo 1.992.
Sobre datos de la Epa. Tasas de crecimiento calculadas sobre datos medios anuales.

2 Consejo Superior Bancario. Anuario estadístico de la Banca Privada. 1.991. 1.992

portante ponderación de este colectivo dentro del empleo total, se explica la más que moderada tasa mostrada por las plantillas en su conjunto.

Por tanto, la evolución de la población ocupada se define por mostrar las siguientes tendencias:

- a) Moderado crecimiento global.
- b) Importante crecimiento asociado al 'nuevo empleo'.
- c) Especial importancia del crecimiento asociado al colectivo de más reciente incorporación, lo que de muestra la existencia de fuertes entradas al sector.
- d) Proceso de disminución de los colectivos encuadrados dentro del 'empleo anterior' que exhiben tasas negativas de crecimiento.

Como conclusión se puede afirmar la existencia de un proceso de sustitución de 'empleo anterior' por 'nuevo empleo', como muestra la evolución comparada de sus respectivas tasas de participación sobre el empleo total (+4,5 puntos porcentuales en favor del 'nuevo empleo').

B) Sexo

En el cuarto trimestre del año 1.991, el 82,2 por ciento de la población empleada pertenecía al sexo masculino, en tanto que el 17,7 por ciento lo era al femenino. Por tanto, el sexo masculino era especialmente predominante (67,5 y 32,5 por cien, respectivamente, para el conjunto de la economía).

Los datos correspondientes al IV trimestre de 1.991, por tramos de antigüedad, matizan la afirmación anterior. De esta forma, aunque en todos los intervalos de antigüedad el empleo masculino se muestra mayoritario, el desfase entre ambas categorías del atributo que se analiza es muy diferente según en cual de ellos se ubica la comparación.

De esta forma, frente a un desfase de 64,6 puntos para el conjunto de la población, este únicamente es de 1,4 en el subconjunto de las nuevas incorporaciones, frente a 20,4 en el colectivo de antigüedad intermedia y de 77,8 entre los empleados más antiguos. Por tanto, la distribución del empleo en relación a su sexo está claramente ligada a su antigüedad en el puesto.

La estructura descrita adelanta bastante de las conclusiones que se obtendrán en relación a la evolución de las participaciones de ambos sexos. Efectivamente, si se compara los años 1.987 y 1.991, se observa un ligero incremento del empleo masculino (0,73 por ciento) en tanto que las mujeres incrementan su presencia en un 20,2 por ciento. Este opuesto comportamiento encuentra su base sobre todo en la entrada (donde las mujeres crecen un 97 por ciento) y, en menor medida en el tramo intermedio (76 por ciento), tramos en los que la importancia masculina disminuye (-6,6 y -12,5 puntos respectivamente). Dentro del 'empleo anterior', su disminución se relaciona más intensamente con las mujeres (-10,8 por ciento) que con los hombres (1,1 por ciento).

De los datos manejados se concluye, por tanto, que el empleo en el sector de la Banca Privada:

- a) El empleo en el sector es, predominantemente, masculino.
- b) Sin embargo, el empleo ligado al sexo femenino muestra un importante incremento relativo.
- c) Esta creciente presencia se basa en una mayor participación en la entrada y, en general, en el 'nuevo empleo'.

C) Edad

La edad media de las plantillas, con datos correspondientes al cuarto trimestre de 1.991, era de 40,9 años. Por tramos de antigüedad, la entrada se produce a los 27,2 años por término medio, lo que en principio parece elevado. El colectivo de antigüedad intermedia presenta una media de edad de 30,8 años en tanto que los trabajadores integrados dentro del 'empleo anterior' se caracterizan por poseer una edad, igualmente en términos medios, de 43,9 años.

Un análisis de su evolución demuestra una reducción de la edad media asociada tanto al conjunto del empleo como a los tramos integrantes del 'nuevo empleo', especialmente intensa en el colectivo de más reciente entrada (-4,9 por ciento). El colectivo de mayor antigüedad, sin embargo, incrementa su media de edad.

De este análisis, así como del resto de indicadores definidos sobre la edad, se desprenden una serie de observaciones finales:

- a) Existe una clara relación entre edad y antigüedad.
- b) En términos de media, se detecta una moderada reducción de la edad.
- c) Para el colectivo de más reciente ingreso, desaparecen los individuos de menos de 20 años, en tanto que aquellos menores de 25 años retroceden de manera importante, situándose la mayoría de ellos, sin embargo, por debajo de los 28 años. Se reafirma, por tanto, una alta edad de entrada al sector, aunque la misma experimenta una reducción en términos medios.

D) Nivel de estudios terminados

Esta variable, aproximada por los diferentes indicadores definidos, es la que, sin duda, experimenta un cambio más relevante.

En el año 1.991, las plantillas bancarias presentaban una media de estudios, expresada en años, de 10,5. En comparación con los datos correspondientes al cuarto trimestre de 1.987, la consecución de este nivel supone un aumento de 0,5 años de escolarización, lo que en términos relativos, implica una tasa de crecimiento del 5,3 por ciento. Teniendo en cuenta el relativamente corto espacio de tiempo considerado y la lenta variación que caracteriza a esta variable, estas variaciones son reflejo de un importante cambio en las cualificaciones formales.

Si se desagrega el análisis por tramos de antigüedad, se observa la existencia una relación de signo negativo entre la antigüedad en el

puesto y tanto el nivel medio de estudios como la magnitud de su tasa de variación asociada. De esta forma, el 'nuevo empleo' posee unas mayores credenciales educativas que el 'empleo anterior' y, dentro del primero, las incorporaciones exhiben mayores niveles que el colectivo de antigüedad intermedia.

El resto de los indicadores definidos en relación al nivel de estudios terminados apoyan las observaciones realizadas. Todos ellos registran incrementos importantes alineándose, así como los niveles, en relación a la diferente antigüedad de los colectivos, excepto para el correspondiente al 'empleo anterior', en el que disminuye la presencia de ambos tipos de estudios universitarios.

Como resultado de la totalidad del análisis inicial desarrollado se obtienen, como conclusiones globales, las siguientes:

a) Las plantillas de las entidades bancarias se caracterizan por un predominio del empleo masculino y, en términos medios, por poseer una edad media de 40,9 años y haber invertido 10,5 años en cualificaciones educativas.

b) El empleo en el sector, en el periodo considerado creció un 3,71 por ciento. La moderación de esta tasa de crecimiento oculta, sin embargo, la existencia de dos tendencias opuestas. Por una parte, el 'nuevo empleo' crece a un ritmo intenso, de la mano de unas muy importantes entradas (tasa de crecimiento del 70,74 por ciento). De otra, se verifica un proceso de reducción asociado al colectivo de 'empleo anterior'. Esta descomposición conduce a la existencia de un proceso de renovación de plantillas, instrumentado a través de la sustitución de 'empleo anterior' por 'nuevo empleo'.

c) Este proceso de renovación y sustitución está modificando profundamente el estado de los parámetros en torno a los cuales, inicialmente, se caracteriza al empleo, en la medida en que se materializa a través de unas entradas que implican:

- Una mayor presencia del empleo femenino.
- Unos colectivos con más elevados niveles de estudios.
- Individuos de menor edad en términos medios.

d) La estructura de antigüedad de las plantillas indican que los procesos de trabajo de las entidades bancarias se organizan, en gran medida, en torno a puestos de trabajo estables, conclusión que se apoya en el hecho de que casi un 80 por ciento de los trabajadores poseen una antigüedad superior a los siete años.

e) La entrada al sector se asocia, por término medio, con individuos de algo más de 27 años. Esta conclusión, aunque deberá ser analizada con un mayor detalle, debe tener importantes implicaciones sobre el perfil de los ingresos.

Como conclusión fundamental se debe afirmar que se está produciendo un importante proceso de renovación del empleo, a través de entradas masivas (que se han traducido en un rejuvenecimiento y en una elevación del nivel de estudios de la población ocupada), especialmente intensas en el empleo femenino, y de importantes salidas, concentradas estas en los tramos de trabajadores de mayor antigüedad, aunque esta parte del proceso

se extiende a un amplio abanico de niveles, como es posible observar mediante un análisis longitudinal de la antigüedad en el puesto (cuadro número 51).

El proceso de renovación concluido se relaciona con tres factores fundamentales:

- a) La evolución general seguida por el empleo durante la década de los años setenta hasta principios de los noventa (3).
- b) El cambio detectado en los perfiles de empleo deseados por las empresas (4).
- c) El ajuste emprendido sobre las características del empleo bancario.

De acuerdo con el primero de los factores, el comportamiento del empleo durante el periodo 1.975-1.990 se descompone en dos fases claramente diferenciadas y de signo opuesto. A partir de 1.975 se produce una importantísima destrucción de empleo, invirtiéndose la tendencia en 1.985, año que marca el inicio de una fase de expansión económica que, prolongándose hasta 1.990, permite la recuperación de los niveles de ocupación existentes en 1.977. Ambos movimientos se traducen en la renovación, mediante procesos de expulsión y entrada, de una parte importante de la ocupación.

El segundo de los elementos explicativos señalados también tiene una definición generalizada de su ámbito de observación, trascendiendo al sector de la Banca Privada, y se relacionaría con la emergencia de un nuevo modelo de gestión de la mano de obra en las empresas españolas, del cual los nuevos perfiles de empleo deseados no constituyen sino uno de sus principales elementos.

Apoyándose esta transformación sobre determinados cambios estructurales verificados en la economía española (creciente apertura exterior e incremento del grado de competencia enfrentado, evolución del mercado de trabajo, tanto desde el punto de vista del volumen y estructura del empleo como de la flexibilización de su funcionamiento, incremento del nivel educativo asociado a la oferta de trabajo) su adopción implica la necesidad de implementar políticas de Recursos Humanos orientadas hacia el ajuste de las cualificaciones de las plantillas.

Por último, y como concreción de la anterior afirmación a la Banca Privada, el sector se enfrenta a la renovación de unas plantillas sobredimensionadas, envejecidas y rígida y escasamente cualificadas, mediante la utilización de las posibilidades abiertas tanto por el recurso a la contratación de una oferta de trabajo que posee unas credenciales educativas más elevadas como por el uso de las modalidades de contratación

3 Fernández, F., Garrido, L. y Toharia, L. Op. cit. 1.991

4 Homs, O., Kruse, W., Ordovás, R. y Pries, R. "Cambios de cualificación en las empresas españolas". Fundación IESA. 1.987.

EVOLUCION DE LA POBLACION EMPLEADA. ANALISIS POR COHORTES DE ANTIGUEDAD							
AÑO 1.987			AÑO 1.991			VARIACION 1.987-91	
ANTIG.	FREC.	% S/TOTAL	ANTIG.	FREC.	% S/TOTAL	% VAR.REL.	VAR. ABS.
- 1 AÑO	49	3,53	0-4 AÑOS	262	18,16	434,69	14,63
1-3 AÑOS	77	5,55	5-7 AÑOS	50	3,47	-35,06	-2,08
4-5 AÑOS	44	3,17	8-9 AÑOS	33	2,29	-25,00	-0,88
6-7 AÑOS	60	4,32	10-11 AÑOS	71	4,92	18,33	0,60
8-9 AÑOS	98	7,06	12-13 AÑOS	74	5,13	-24,49	-1,93
10-15 AÑOS	481	34,65	14-19 AÑOS	388	26,89	-19,33	-7,77
16-20 AÑOS	227	16,35	20-24 AÑOS	227	15,73	0,00	-0,62
21-25 AÑOS	140	10,09	25-29 AÑOS	157	10,88	12,14	0,79
26-30 AÑOS	70	5,04	30-34 AÑOS	91	6,31	30,00	1,26
31-40 AÑOS	134	9,65	35-44 AÑOS	83	5,75	-38,06	-3,90
40 + AÑOS	8	0,58	44 + AÑOS	7	0,49	-12,50	-0,09
TOTAL	1.388	100,00		1.443	100,00	3,96	0,00

Elaboración propia sobre datos IVs Tr. 1.987 y 1.991 de la Encuesta de Población Activa

CUADRO 51

temporal introducidas a finales de 1.984 en el ordenamiento laboral español.

En este sentido hay que destacar la existencia de un factor sectorial adicional, que refuerza las necesidades de ajuste y amplía las implicaciones del proceso de renovación concluido.

Como ya ha sido señalado, la anterior configuración del sector se definía, de la mano de la regulación administrativa impuesta, por exhibir una fuerte limitación de las posibilidades de competencia. En este sentido, la liberalización de la apertura de oficinas bancarias, ocurrida en 1.977, supuso el inicio de un proceso de competencia entre entidades basado en este aspecto, cuyo desarrollo implicó, entre otras consecuencias, un importante crecimiento del tamaño de la red asociada y una notable expansión del empleo bancario, a través de contrataciones de una mano de obra definida, de manera genérica, antes por su urgencia que por su idoneidad cualificativa, constituyéndose este hecho en un elemento adicional y diferente a la necesidad de cambio de cualificaciones percibido por las empresas bancarias.

5.1.2.- Cualificaciones y procesos de formación.

Debido a su relevancia, se desea analizar con especial atención las cualificaciones laborales presentes en el sector y su proceso de modificación. Dada la dificultad de observar este aspecto de forma directa a través de la información aportada por la EPA, serán aproximadas mediante el estudio de una serie de parámetros. Desde esta óptica, se inicia un análisis del nivel de estudios terminados, de los cursos de formación recibidos y de las categorías de ocupaciones existentes.

A) El nivel de estudios terminados.

La información suministrada por los resultados de la explotación, se encuentra recogida en los cuadros 52 a 55.

Primeramente se observa que, al igual que en el cuarto trimestre de 1.987, en idéntico periodo de 1.991 la categoría modal del atributo era la de Bachiller Superior, nivel en el que se situaban el 38 por ciento de la población.

Tras esta categoría, y por orden de importancia, se sitúan los niveles de Bachiller-Final EGB (21 por ciento) y Primario-Inicial EGB (15 por ciento). El 11 por ciento de las plantillas manifiestan poseer estudios superiores. Los niveles universitarios medios se relacionan con el 8 y el 3 por ciento respectivamente. El total se completa con un cuatro por ciento que exhibe "Formación profesional" (primer y segundo grado) y un residuo del 1 por ciento con "Bajo nivel de estudios".

Por tanto, el empleo bancario, a pesar de mostrar una presencia importante de credenciales universitarias (la agregación de los tres niveles definidos alcanza el nivel del 22 por cien) concentra en mayor medida sus titulaciones sobre los niveles de Bachiller Superior y enseñanza obligatoria (36 por cien como suma de las categorías de Primario-Inicial

LAS CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA. ESTUDIOS TERMINADOS							
VARIABLE	1.987		1.991		VARIACION 1.987-91		
ESTUD.	FREC.	% S/TOTAL	FREC.	% S/TOTAL	FREC.	% S/TOTAL	
Analfabetos	4	0,29	0	0	-100,00		-0,29
Sin estudios	16	1,15	19	1	18,75		0,17
Primarios-Inicial EGB	244	17,52	211	15	-13,52		-2,91
Bachiller-Final EGB	358	25,70	300	21	-16,20		-4,94
Bachiller Superior	479	34,39	544	38	13,57		3,26
FP 1er	15	1,08	24	2	60,00		0,58
FP 2do	17	1,22	35	2	105,88		1,20
Univer. Grado Medio	101	7,25	111	8	9,90		0,43
Univer. Diplomados	51	3,66	46	3	-9,80		-0,48
Estudios Superiores	108	7,75	155	11	43,52		2,97
TOTAL	1.393	100,00	1.445	100	3,73		0,00
Moda: Bachiller Superior (87 y 91)							

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Población Activa

CUADRO 52

CUALIFIC. LABORALES EN LA BANCA PRIVADA. ESTUDIOS TERMINADOS.
DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGÜEDAD. AÑO 1987

	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
ESTUD.	%	%	%
Analfabetos	0,00	0,00	0,30
Sin estudios	0,00	1,50	1,20
Primarios-Inicial EGB	8,10	8,20	19,40
Bachiller-Final EGB	13,00	17,90	27,50
Bachiller Superior	39,50	38,80	33,50
FP 1er	14,70	2,30	0,30
FP 2do	0,00	2,20	1,10
Univer. Grado Medio	2,70	5,90	7,70
Univer. Diplomados	0,00	12,30	2,40
Estudios Superiores	22,00	10,90	6,60
TOTAL	100,00	100,00	100,00

CUADRO 53

Elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Población Activa

CUALIFIC. LABORALES EN LA BANCA PRIVADA. ESTUDIOS TERMINADOS.
DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGÜEDAD. 1991

	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
ESTUD.	%	%	%
Analfabetos	0,00	0,00	0,00
Sin estudios	4,20	0,70	1,20
Primarios-Inicial EGB	4,30	3,30	17,70
Bachiller-Final EGB	0,00	8,60	24,60
Bachiller Superior	25,80	42,60	37,60
FP 1er	2,10	2,40	1,50
FP 2do	13,50	3,90	1,30
Univer. Grado Medio	20,90	6,20	7,00
Univer. Diplomados	8,30	5,30	2,40
Estudios Superiores	22,90	27,00	6,70
TOTAL	100,00	100,00	100,00

CUADRO 54

Elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Población Activa

CUALIFIC. LABORALES EN LA BANCA PRIVADA. ESTUDIOS TERMINADOS.
DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGÜEDAD. VARIACION 1987-1991

	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
ESTUD.	VAR. ABS.	VAR. ABS.	VAR. ABS.
Analfabetos	0,00	0,00	-0,30
Sin estudios	4,20	-0,80	0,00
Primarios-Inicial EGB	-5,80	-4,90	-1,70
Bachiller-Final EGB	-13,00	-9,30	-2,90
Bachiller Superior	-13,70	3,80	4,10
FP 1er	-12,60	0,10	1,20
FP 2do	13,50	1,70	0,20
Univer. Grado Medio	18,20	0,30	-0,70
Univer. Diplomados	8,30	-7,00	0,00
Estudios Superiores	0,90	16,10	0,10

CUADRO 55

Elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Población Activa

EGB y Bachiller-Final EGB). Las credenciales técnicas exhiben una presencia limitada.

De esta forma y de acuerdo a la propia definición que hace la EPA (5), las cualificaciones laborales existentes en el sector, aproximadas a través del nivel de estudios terminados, se fundamentan sobre "una formación de carácter general o algo especializada en algunos casos (niveles obligatorios de enseñanza) (...) combinada con estudios especializados sobre una base amplia de conocimientos (Bachiller Superior)", credenciales poseídas por el 74 por cien de las plantillas en el año 1.991.

Un paso adicional en la caracterización del nivel de estudios terminados es la observación de la distinta evolución de cada una de las credenciales, dentro del periodo considerado. Desde esta perspectiva es posible diferenciar entre aquellas que observan una progresión y aquellas otras que muestran una tendencia regresiva.

En el primer grupo destaca sobre todo la expansión registrada por los estudios de Formación profesional (105,8 por ciento los de segundo grado y 60 por ciento los de primer grado) y de los Estudios Superiores (43,5 por ciento). Dentro de un entorno de crecimiento general del nivel de estudios, el colectivo "sin estudios" incrementa su presencia en un 18,7 por ciento, reflejo de una diversificación de los perfiles de entrada en cuanto a los estudios requeridos. Bachiller Superior (13,6 por cien y Universitarios de grado medio (9,9 por cien) completan este grupo.

El resto de categorías decrecen en su importancia. Sobre todo el colectivo de analfabetos, que desaparece, y los niveles de enseñanza obligatoria. Por último, también pierde peso la presencia de diplomados universitarios.

De forma agregada, además de los estudios profesionales (84 por ciento) los universitarios de cualquier tipo crecen un 20 por ciento. Los niveles obligatorios disminuyen un 15,1 por ciento y la categoría de "bajo nivel de estudios" pierde un 5 por ciento.

Así, la tendencia dentro del sector parece apuntar hacia una progresiva importancia tanto de las cualificaciones proporcionadas por la Formación Profesional como por los estudios universitarios. Paralelamente, y junto a una cierta permanencia de las derivadas del Bachiller Superior, los niveles más bajos y los obligatorios se muestran en clara regresión. De esta forma, y de acuerdo de nuevo con la definición establecida por la EPA, frente a la importancia de conocimientos generales y amplios anteriormente detectados, se observa una evolución hacia una mayor utilización de cualificaciones más concretas y especializadas.

En relación a la interpretación de estas conclusiones, sería necesario poder determinar el uso concreto que, dentro de las empresas

5 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. "La Encuesta de Población Activa. Manual de definiciones: Instrucciones y normas de codificación. 1.979.

bancarias, se está dando a estas "potenciales" cualificaciones. En otras palabras, resultaría interesante determinar si el cambio y las tendencias detectadas en relación al tipo y nivel de estudios terminados, responden a un mayor concurso de las mismas dentro del proceso de trabajo de las entidades o, por el contrario, estas no son sino el reflejo de la verificación de un proceso de incremento general del nivel de estudios en relación a la oferta de trabajo.

Un paso complementario a los ya efectuados consiste en la desagregación del análisis por tramos de antigüedad, a través de la comparación de los diferentes grupos contemplados y de cada uno de estos con los resultados alcanzados respecto al total de la población.

Mediante el primero de los análisis propuestos, se refuerzan las afirmaciones apuntadas anteriormente en relación al cambio observado en la variable. Los estudios de Formación Profesional muestran mayor importancia cuanto menor sea la antigüedad que define al grupo, en especial en relación al segundo grado de este tipo de estudios. Idéntica conclusión se alcanza en cuanto a los estudios universitarios. Inversamente, las enseñanzas obligatorias se relacionan positivamente con la antigüedad, de forma que aumenta su presencia al crecer esta.

La credencial de "Sin estudios" aporta una matización al análisis efectuado, dado su entre los individuos de más reciente ingreso (4,2 por ciento), de forma que parece que de nuevo fuera necesario el concurso de este tipo de perfiles.

Contrariamente, el nivel de Bachiller Superior, aún conservando su carácter modal en cada uno de los subconjuntos, disminuye muy notablemente su presencia entre los trabajadores de reciente ingreso, por lo que la afirmación de su relativo mantenimiento debe ser reconsiderada.

La segunda de las perspectivas propuestas debe facilitar, junto a la directa comparación de los grupos, una caracterización de cada uno de ellos y, por tanto, de las entradas al sector, del 'nuevo empleo' y del 'empleo anterior'.

De esta forma, y en relación al proceso de cambio anteriormente descrito, el subconjunto del empleo de más reciente incorporación se define por los siguientes rasgos:

- a) La mayor concentración de individuos con estudios universitarios (52,1 por ciento), muy por encima de la detectada para el conjunto de las plantillas.
- b) También se sitúa por encima en relación a los estudios de Formación Profesional, credencial poseída por un 15,6 por ciento.
- c) De ambas afirmaciones, se deduce el resultado de que el 67,7 por ciento de los nuevos ingresos participan del proceso de cambio expresado en términos de nivel de estudios.
- d) Frente a las conclusiones anteriores, los individuos de este subgrupo presentan la menor presencia del nivel de Bachiller Superior y de los estudios de carácter obligatorio.
- e) Las conclusiones apuntadas en los apartados c) y d) se ven confirmadas por las tasas de variación calculadas sobre 1.987. Los

estudios universitarios crecen 27,4 puntos porcentuales en tanto que los niveles obligatorios y de Bachiller Superior pierden 15,8 y 13,7 puntos porcentuales respectivamente.

Por tanto, las entradas verifican clara y ampliamente el proceso detectado respecto al cambio en las credenciales educativas.

De las mismas conclusiones, aunque con menor intensidad debido a la relación que guarda el proceso de cambio con la antigüedad, participa el colectivo de antigüedad media. De esta forma, aunque el mayor crecimiento se asocia a "algún tipo de estudio universitario" y los niveles bajos y obligatorios son los que muestran tendencias regresivas, su magnitud se observa amortiguada en relación al anterior colectivo.

Del conjunto de ambas caracterizaciones se desprende una clara descripción del 'nuevo empleo' en relación con sus credenciales educativas y de las cualificaciones laborales que de ellas se derivan.

El 'nuevo empleo', ligado al cambio y transformación del mercado de trabajo, tanto desde el punto de vista de su evolución como de la normativa contractual en la que se enmarca, aunque posterior, en cuanto a su entrada, a la liberalización de la expansión de las oficinas bancarias, se define por dar cauce al cambio educativo que opera en el sector y, por tanto, se caracteriza por poseer los resultados inducidos por el mismo: prevalencia, junto al nivel de Bachiller Superior, de los estudios universitarios y, en menor medida, de los de Formación Profesional y, desde una perspectiva dinámica, crecimientos asociados a estos últimos y a los universitarios.

El 'empleo anterior', por el contrario, se configura como expresión de las credenciales y cualificaciones anteriores.

Los trabajadores que poseen una antigüedad superior a los siete años se describen por situarse modalmente sobre los estudios de carácter obligatorio (42,3 por ciento). El 81,1 por ciento centran sus credenciales sobre modalidades distintas de las ascendentes, de forma que, mayoritariamente, son ajenos al proceso de modificación de las mismas.

Si se afirma que los actuales requerimientos de cualificaciones coinciden con los derivados de ambos tipos de estudios -universitarios y Formación Profesional-, se deberá concluir que este importante colectivo de trabajadores se caracterizaría por poseer unos rasgos no considerados en términos del proceso de trabajo. De esta forma se constituirían en trabajadores cuyas cualificaciones o bien son desechadas o bien requieren de un proceso de reciclaje y readaptación. Dada la importancia de este hecho (el 81,1 por ciento de los empleados con más de siete años de antigüedad supone el 64 por ciento del total de las plantillas), la conclusión apuntada debe constituirse en punto crucial.

B) Los cursos de formación recibidos.

Además del nivel de estudios terminados, atributo que, fundamentalmente, debe aportar información acerca de las credenciales educativas exhibidas por los trabajadores bancarios en el momento de su ingreso en

el sector, la Encuesta de Población Activa aporta un amplio contenido informativo referente a los procesos de formación que se verifican una vez que dicho ingreso se ha producido.

Aunque la diferenciación establecida por la EPA en cuanto a ambas vías de formación invita a realizar el análisis en términos de identificar el nivel de estudios terminados con aquellas cualificaciones de tipo general, reservando la información aportada acerca de los cursos de formación recibidos para el estudio de las cualificaciones laborales específicas, la misma en forma alguna puede realizarse de forma tan inmediata.

De acuerdo con las teorías del Capital Humano (6), las cualificaciones generales se definen por incrementar la productividad de quien las adquiere no solo en relación con la empresa que la suministra sino también respecto a cualquier otra empresa. En un contexto competitivo, esto implicará que el salario de mercado del adquiriente de la cualificación se incrementará en idéntica medida a su productividad, de forma que la empresa no tendrá incentivo alguno para proporcionar la formación y esta deberá ser sufragada por el trabajador.

Cuando las cualificaciones generales son adquiridas con anterioridad al ingreso en el ámbito laboral, habitualmente lo son a través de la educación formal. Sin embargo, también es posible el acceso a las mismas con posterioridad a la consecución de un trabajo. En este caso, el coste de las mismas recaerá en el trabajador a través de un menor salario, en relación a su productividad.

Contrariamente, las cualificaciones específicas y los procesos de formación que conducen a ellas se caracterizan por elevar "la productividad en mayor medida en las empresas que las proporcionan (...) (de forma que) el salario que pagan las empresas (...) sería independiente de la formación. En este caso las empresas se verían obligadas a pagar los costes de la formación, ya que ningún trabajador con una conducta racional estaría dispuesto a soportar los costes de una formación que no le beneficia. Las empresas percibirían los rendimientos de la formación a través de unos beneficios superiores, debidos a la mayor productividad, y se suministraría formación siempre que el rendimiento -actualizado a una tasa adecuada- fuese al menos igual a los costes " (7).

De esta forma, la diferenciación entre cualificaciones generales y específicas descansa sobre el efecto producido tanto sobre la productividad como sobre el salario del trabajador. En definitiva, resultaría necesario conocer de que forma varían las productividades y quién paga los gastos de la inversión y, en los términos de la información suministrada por la EPA, ambos aspectos no resultan inmediatos, ya que el conocer si la formación se produce antes de la incorporación o una vez que la

6 Becker, G.S. Op. cit. 1.983

7 Becker, G. S. Op. cit. 1.983

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA CURSOS DE FORMACION RECIBIDOS			
CURSARE	1.987 %	1.991 %	VAR.ABS.
Ninguno	95,80	94,50	-1,30
EGB, BUP. equivalente	0,00	0,00	0,00
FP	0,00	0,10	0,10
Universidad	2,50	3,60	1,10
Otros	0,80	1,00	0,20
Específicos profesión	0,90	0,80	-0,10
TOTAL	100,00	100,00	0,00
CURSARE3	1.987 %	1.991 %	VAR.ABS.
Ninguno	95,80	94,50	-1,30
Reglada	2,50	3,70	1,20
Otros	0,80	1,00	0,20
No reglada	0,90	0,80	-0,10
TOTAL	100,00	100,00	0,00
CURSACT	1.987 %	1.991 %	VAR.ABS.
Ninguna	96,00	95,40	-0,60
Si-Motivo profesional	1,20	3,10	1,90
No-Motivo no profesion.	2,80	1,50	-1,30
TOTAL	100,00	100,00	0,00
OCURSA	1.987 %	1.991 %	VAR.ABS.
Period. aprendizaje	9,00	0,00	-9,00
Otros motiv. prof.	1,80	39,10	37,30
Formac. permanente	18,50	19,70	1,20
Cambio prof/act.	0,90	9,00	8,10
Otro	69,80	32,20	-37,60
TOTAL	100,00	100,00	0,00
LCURSA	1.987 %	1.991 %	VAR.ABS.
Centro específico	74,1	79,00	4,90
Empresa	12,6	11,80	-0,80
Mixto	3,4	0,00	-3,40
Otro	9,9	9,20	-0,70
TOTAL	100,00	100,00	0,00

CUADRO 56

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA.
CURSOS DE FORMACION RECIBIDOS.
DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. 1.987

CURSARE	ANTIG < 1 AÑO %	ANTIG 1-7 AÑOS %	ANTG < 7 AÑOS %
Ninguno	87,20	83,10	98,10
EGB, BUP. equivalente	0,00	0,00	0,00
FP	0,00	0,00	0,00
Universidad	3,30	9,80	1,30
Otros	9,50	3,30	0,10
Específicos profesión	0,00	3,80	0,50
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUADRO 58

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA.
CURSOS DE FORMACION RECIBIDOS.
DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. 1.991

CURSARE	ANTIG < 1 AÑO %	ANTIG 1-7 AÑOS %	ANTG < 7 AÑOS %
Ninguno	75,60	90,90	96,60
EGB, BUP. equivalente	0,00	0,00	0,00
FP	2,10	0,00	0,00
Universidad	20,10	7,00	1,70
Otros	2,20	2,10	0,70
Específicos profesión	0,00	0,00	1,00
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUADRO 59

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA.
CURSOS DE FORMACION RECIBIDOS.
DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. VAR. 87-91

CURSARE	ANTIG < 1 AÑO %	ANTIG 1-7 AÑOS %	ANTG < 7 AÑOS %
Ninguno	-11,60	7,80	-1,50
EGB, BUP. equivalente	0,00	0,00	0,00
FP	2,10	0,00	0,00
Universidad	16,80	-2,80	0,40
Otros	-7,30	-1,20	0,60
Específicos profesión	0,00	-3,80	0,50
TOTAL	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

misma se ha verificado no garantiza una distinción sólida y cierta entre ambos tipos de procesos de cualificación.

Existe, sin embargo, una cierta base sobre la cual fundamentar la consideración de cualificaciones de tipo general a aquellas aproximadas mediante la información relativa al nivel de estudios terminados. En la medida en que se suponga que las mismas se adquieren con anterioridad al trabajo, a través de procesos de formación que tienen lugar en el sistema educativo, sus efectos sobre las rentas salariales debe limitarse a los salarios futuros, y sus costes a los costes de oportunidad en términos de las rentas renunciadas, expresándose, ambos términos, genéricamente y con independencia de la empresa en que, finalmente, se desempeñe un trabajo y se apliquen las cualificaciones así adquiridas. Además, las cualificaciones derivadas del sistema educativo son, generalmente, pagadas por sus receptores. Es decir, el hecho de que las cualificaciones se adquieran con anterioridad a la incorporación al puesto de trabajo a través del sistema educativo permite caracterizar al nivel de estudios terminados como cualificaciones de tipo general sin conocer exactamente cual es su efecto sobre productividades y salarios, una vez ocupado el puesto de trabajo.

Sobre esta base, el análisis y las conclusiones obtenidas anteriormente en relación al nivel de estudios terminados deben considerarse alusivas a las cualificaciones generales existentes en el sector.

Respecto a los cursos de formación recibidos una vez ocupado el puesto de trabajo, esta conclusión (o su opuesta, es decir, que se trata de cualificaciones de carácter específico) en forma alguna puede resultar inmediata, debiendo efectuarse las oportunas hipótesis para la realización de esta distinción. Estas hipótesis se centran en suponer como específicas aquellas cualificaciones derivadas de cursos de formación no reglados, cuyo objeto sea profesional y/o tuviera lugar, de alguna forma, con la participación de la empresa.

La Encuesta de Población Activa, en relación a los cursos de formación recibidos, aporta directamente información acerca del contenido, lugar y objeto de los mismos. Con motivo de adaptar esta información a las hipótesis establecidas, el análisis que sigue se apoyará, además de sobre las variables originales, en otras construidas a partir de las mismas. Con este objeto se crean las variables "cursare", "cursare3" y "cursact".

La primera de ellas no es sino una agregación de las categorías contempladas por la variable original relativa al contenido de los cursos, la segunda, definida sobre la primera, explicita la distinción entre la formación reglada y no reglada. Por último, "cursact" aproxima los cursos de formación realizados por motivos profesionales, suponiendo tal naturaleza a aquellos que, con independencia de su contenido (cursare3) se definen por guardar algún tipo de relación con un objetivo profesional (ocursa). Esta serie de variables se completa con el concurso analítico de "lcursa", a través de la cual se accede a la información relativa al lugar donde los cursos se desarrollan. Toda esta información está recogida en los cuadros números 56 a 59.

Del análisis de la información relativa al año 1.991, la primera afirmación debe consistir en que el 94,5 por ciento de las plantillas manifiesta no haber recibido ningún curso de formación durante el último mes. Frente a esto, el 3,6 por ciento realizó cursos en la Universidad y, únicamente, el 0,8 por ciento afirma haber recibido cursos específicos de la profesión. Por tanto, la adquisición de cualificaciones con posterioridad a la ocupación del puesto de trabajo demuestra una cierta importancia, aunque su intensidad respecto a aquellas que, desde esta primera aproximación, se pueden considerar como específicas, es bastante menor.

Sin embargo, desde la óptica aportada por "cursact", manteniéndose invariable la baja participación de las plantillas en este tipo de procesos de formación, eleva los de carácter específico (aquellos que muestran una motivación profesional) hasta un porcentaje del 3,1 por ciento. De aquí se debe deducir que parte de los cursos que por su contenido formal deberían, en principio, tener una caracterización general, realmente, por su objeto, se pueden encuadrar dentro de la formación de carácter específico.

En cuanto al objeto perseguido con la realización de estos cursos, destacan dos observaciones:

- a) Ninguno de ellos se relaciona con el periodo de aprendizaje.
- b) El 19,7 por ciento se identifica con la formación permanente.

Junto a estas, el 32,2 por ciento no parecen guardar relación alguna con la actividad profesional en tanto que el 39,1 por ciento, aún caracterizándose por proporcionar una preparación profesional inicial, se definen por motivos distintos al del periodo de aprendizaje.

Este último tipo de formación, dadas sus especiales características, puede ser interpretado como de reciclaje de cualificaciones, teniendo en cuenta, además, su diferenciación respecto a la formación permanente o de actualización de conocimientos.

Por último, en cuanto al lugar en el que los mismos tienen lugar, la empresa, directa o a través de una participación mixta, únicamente desarrolla el 11,8 por ciento de los cursos de formación que se verifican. Estos, mayoritariamente se imparten en centros específicos (79 por ciento).

Recapitulando, y a modo de conclusiones provisionales, los procesos de formación que se verifican una vez ocupado el puesto de trabajo se caracterizan por las siguientes notas:

- a) Mostrar una relativa importancia cuantitativa (implican al 5,5 por ciento de los trabajadores).
- b) Dentro de estos, los que poseen un carácter específico, limitan su importancia en términos de plantilla, entre el 0,8 y el 3,1 por ciento.
- c) Aquellos identificados con cualificaciones generales se sitúan entre el 1,5 y el 3,7 por ciento.
- d) La organización y desarrollo de este tipo de formación frecuentemente no es asumida por las empresas.

e) En cuanto a su objeto, destacan varias tendencias:

- Ausencia de relación con el aprendizaje inicial.
- Importante y presumible relación con los procesos de reciclaje de cualificaciones.
- Moderada presencia de la formación permanente.

La persistencia o novedad de las notas señaladas se verifica a través del análisis de la evolución seguida por las variables utilizadas.

Del mismo se desprende como conclusiones más importantes las siguientes:

- a) El porcentaje de trabajadores implicados en procesos de formación presenta tasas de crecimiento negativas (-1,3 por ciento).
- b) En relación a los procesos de formación específicos, su evolución es incierta. De acuerdo con la información suministrada por la variable "cursare3", la cual considera específica toda aquella formación no reglada, este tipo de procesos reduce su presencia un 11,1 por ciento. Desde la óptica aportada por "cursact", que trata como específico todo proceso de formación que se relacione con un objetivo profesional, las cualificaciones específicas experimentan un crecimiento explosivo (158,3 por ciento). Sin embargo, la aproximación aportada por cursare3 resulta más fiables (los procesos de formación específicos mayoritariamente adoptan una expresión informal o no reglada, mientras que, por el contrario, tanto la formación general como la específica responden a motivaciones profesionales, a pesar de que su validez, no se limite al puesto de trabajo actual) mientras que la definición que cursact hace de los procesos de formación de naturaleza específica puede conducir a una sobrevaloración de la importancia de los mismos.
- c) Los que se caracterizan por poseer una naturaleza de carácter general, incrementan su peso en 1,2 puntos porcentuales.
- d) La presencia de la empresa como suministradora de cursos de formación retrocede de forma considerable (26,25 por ciento). De esta forma, bajo la hipótesis de que la formación específica es suministrada por la empresa, este tipo de procesos experimenta una reducción en su presencia.
- e) En lo que hace referencia al objeto perseguido, se detecta:

- Tendencia hacia la desaparición de los procesos motivados por un aprendizaje inicial.
- Fuerte incremento de lo que se interpreta como procesos de reciclaje (pasa de abarcar el 1,8 por ciento de los trabajadores que siguen cursos de formación hasta alcanzar el 39,1 por ciento de los mismos).
- La formación permanente se muestra estable en sus cuotas de importancia.

Un último análisis se basa en su desagregación en los términos definidos por los diferentes tramos de antigüedad en que se escinde la población total. Para el desarrollo de esta última perspectiva, el análisis se limitará a la información derivada de "cursare".

En este sentido y con referencia al año 1.991, destaca las importantes diferencias observadas en cuanto a la extensión de los cursos de formación en función del tramo de antigüedad. De esta forma, en tanto que estos implicaban al 24,4 por ciento de los trabajadores con menos de un año de antigüedad, únicamente el 9,9 y el 3,4 por ciento de los individuos encuadrados dentro de los tramos de antigüedad media y de más antigüedad se encontraban en esta situación. Por tanto y genéricamente, los cursos de formación recibidos una vez ocupado el puesto de trabajo se concentran con especial intensidad en las nuevas incorporaciones.

Por otra parte, la importancia de los cursos de formación de carácter específico, medida ahora por la categoría "específicos profesión", se demuestra nula en los tramos de menor antigüedad, limitando su presencia al colectivo de empleados con más de siete años de antigüedad.

En consecuencia con lo afirmado en los dos párrafos precedentes, la formación de carácter general derivada de la realización de este tipo de cursos se relaciona de forma inversa con la antigüedad, destacando de entre todos, los estudios universitarios y, en menor medida y limitados al colectivo de nuevo ingreso, los de Formación Profesional. De esta forma, las cualificaciones de carácter general no limitan su adquisición al sistema educativo sino que son completadas, con cierta importancia, con posterioridad al acceso. Además, las cualificaciones generales así adquiridas coinciden con las detectadas mediante el análisis del nivel de estudios terminados. Los de carácter específico limitan su presencia al 'empleo anterior'.

C) Las categorías ocupacionales.

La última de las formas alternativas utilizadas para aproximar las cualificaciones laborales son las categorías ocupacionales.

Sobre la base de la información suministrada a este respecto por la Encuesta de Población Activa y a partir de los criterios incluidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (8) se ha procedido a la creación de un atributo, el cual, mediante un proceso de agregación (cuya construcción se explicita en el correspondiente epígrafe) definido sobre la información original, resume en las siguientes cuatro categorías la estructura ocupacional de una entidad bancaria:

- a) Técnicos.
- b) Directores-Jefes.
- c) Empleados bancarios.
- d) Empleados no bancarios.

De acuerdo con esta categorización, en el cuarto trimestre de 1.991, el 73,4 por ciento de las plantillas bancarias eran empleados bancarios, en tanto que el 17,7 por ciento eran Directores-Jefes. Únicamente el 4,7

8 Ministerio de Economía y Hacienda. Clasificación Nacional de Ocupaciones. Revisión de 1.979. 1.980

por ciento se definían como técnicos mientras que el 4,2 por ciento lo hacían como empleados no bancarios.

El desarrollo del proceso de trabajo de una entidad bancaria se caracteriza, desde un punto de vista cuantitativo, por centrar sus mayores requerimientos ocupacionales sobre la categoría de empleados bancarios. Aunque la definición de la misma es lo suficientemente amplia como para impedir una fácil descripción de las cualificaciones que integra, las mayores concentraciones de trabajadores se producen para los grupos primarios de "empleados de contabilidad y caja y ventanilleros" (58,3 por ciento) y de "empleados de servicios administrativos (12,3 por ciento).

La proporción de directivos pueden considerarse elevados (un individuo perteneciente a esta categoría por cada 4,1 empleados bancarios. La proporción se convierte en 1 de cada 4,4 si del empleo total solo se excluye al colectivo de trabajadores no bancarios y llega a ser de 1 por cada 4,6 si efectuamos la comparación respecto al total de categorías distintas de la de directores-jefes).

Por el contrario, se efectúa un uso limitado de las categorías ocupacionales técnicas (1 de cada 20,5 trabajadores se define como técnico en relación con el total de la plantilla), solo ligeramente superior al dado a las categorías no bancarias (1 de cada 23 trabajadores). De forma extrema, se podría afirmar que el proceso de producción propio de una empresa bancaria se caracteriza por combinar casi el mismo número de informáticos, economistas, abogados o técnicos de contabilidad que de personal auxiliar, de mantenimiento, de seguridad o de limpieza.

Desde el punto de vista de su evolución, sin embargo, frente a una pérdida de 1,8 puntos porcentuales asociada a los empleados no bancarios (disminución del 30 por ciento), el colectivo de técnicos aumenta su participación en 1,2 puntos, lo que supone la mayor tasa de crecimiento (34,3 por ciento), por encima del crecimiento del empleo bancario (14,6 por ciento). El colectivo de directores-jefes disminuye un 33,2 por ciento.

Por tramos de antigüedad y dentro del colectivo de nuevo ingreso, la categoría donde se producen la mayoría de las entradas es la de empleados bancarios (el 83,5 por ciento). Frente a esta concentración, la importancia de las demás categorías debe considerarse marginal.

Solo un 1,9 por ciento de los ingresos tienen lugar directamente a través de la categoría de directores-jefes. Por el contrario, este grupo ocupacional alcanza su máxima presencia en el colectivo de mayor antigüedad, después de mostrar un comportamiento constantemente creciente a medida que pasamos de un colectivo a otro y, por tanto, se aumenta la antigüedad. De aquí se deduce que los mecanismos de ascenso hasta las categorías directivas están influenciados por determinados criterios en los que la antigüedad y, por tanto, la experiencia, ocupan un papel importante.

La características diferenciales existentes entre el 'empleo anterior' y el 'nuevo empleo' se concretan, de esta forma, en los siguientes elementos:

- a) Mayor peso de los empleados bancarios como categoría de entrada, lo que conduce a una mayor presencia de esta categoría entre el 'nuevo empleo'. Sin embargo, esta conclusión no parece que se apoye tanto en un cambio en el modelo ocupacional deseado como en el efecto de los mecanismos de movilidad vertical, al incluir las categorías típicas de entrada al sector y las de menor rango dentro de una jerarquía determinada, en cuanto al ascenso, por la antigüedad, conducente hasta las categorías de jefes.
- b) Mayor peso de los técnicos entre el 'nuevo empleo'. En la medida en que esta categoría no refleje, igualmente, la consideración anterior, se puede afirmar la existencia de mayores necesidades de empleo técnico en relación al 'empleo anterior'.
- c) La concentración de los directores-jefes entre el colectivo de mayor antigüedad conduce a su mayor presencia relativa en el 'empleo anterior'. Sin embargo, dado que los ascensos a esta categoría no están íntegramente determinados por criterios de antigüedad, o que estos requerimientos no son excesivamente elevados, se observa un importante colectivo dentro del grupo de antigüedad intermedia, por lo que la diferenciación 'empleo anterior'-'nuevo empleo', en este aspecto de la estructura ocupacional, no es demasiado importante.
- d) En cuanto al empleo no bancario, muestra unos mayores niveles entre el 'nuevo empleo'.

Por tanto, la aproximación de las cualificaciones laborales efectuada a través de las grandes agregaciones de ocupaciones definidas sobre el empleo bancario, también refleja la verificación, tanto desde el punto de vista de su evolución como desde la comparación de cada uno de los colectivos de antigüedad, de un importante proceso de transformación.

Este cambio se manifiesta, ante todo, por la diferencial presencia del empleo técnico y de directores-jefes entre el 'empleo anterior' y el 'nuevo empleo'. En el primero de ellos las cualificaciones responderían a un modelo de generación interna (escasa presencia de técnicos y elevada importancia de unas categorías directivas asociadas a la antigüedad y a la experiencia). El incremento de las ocupaciones técnicas en el 'nuevo empleo' debe interpretarse como una parcial ruptura de este modelo mediante el creciente recurso de las entidades a los mercados externos como fuente de cualificaciones.

E) Recapitulación.

En este capítulo se ha intentado aproximar la naturaleza de las cualificaciones laborales presentes en el sector. Para ello, el estudio ha sido realizado sobre la base de un triple nivel informativo:

- a) Nivel de estudios terminados.
- b) Cursos de formación recibidos.
- c) Estructura ocupacional.

Partiendo de la distinción, acuñada por la teoría del Capital Humano, entre cualificaciones de naturaleza general y cualificaciones de naturaleza específica, se ha establecido un conjunto de hipótesis con el fin de posibilitar la realización de este tipo de análisis sobre la base informativa suministrada por la Encuesta de Población Activa.

Estas hipótesis se concretan en las siguientes proposiciones:

- a) Se consideran cualificaciones de naturaleza general aquellas que, bien han sido adquiridas con anterioridad a la incorporación al puesto de trabajo, ofrecidas mayoritariamente por el sistema educativo, bien aquellas otras que, habiéndose adquirido mediante la realización de procesos de inversión verificados una vez ocupado el puesto, tienen un carácter reglado, una motivación no profesional o la empresa no participa, explícitamente al menos, en su organización.
- b) Contrariamente, las cualificaciones específicas se identifican con aquellas adquiridas a través de procesos de carácter informal o no reglado, una mayor motivación profesional o en los que la empresa muestra una participación en cuanto al lugar donde tienen lugar los procesos de formación. Con carácter de generalidad, se consideran específicos únicamente aquellas cualificaciones adquiridas desde el propio puesto de trabajo.

De la aplicación de estas hipótesis sobre la información disponible, se deduce la caracterización de las cualificaciones derivadas del nivel de estudios terminados como de naturaleza general. Por el contrario, aquellas adquiridas como consecuencia de los cursos de formación recibidos posteriormente, tienen una naturaleza general o específica en función de su relación con los criterios señalados:

- a) Formación reglada o no reglada.
- b) Motivación profesional.
- c) Implicación de la empresa.

Por último, y en lo que hace referencia a las categorías ocupacionales, no es posible proceder a esta distinción, por lo que su interpretación debe hacerse al margen de la misma.

Los principales resultados pueden ser ordenados de acuerdo al siguiente esquema:

a) Cualificaciones de carácter general

- En lo que hace referencia a aquellas adquiridas con anterioridad a la ocupación del puesto de trabajo, y en el año 1.991, se concentran sobre los niveles de enseñanza obligatoria y sobre el Bachiller Superior (nivel modal).
- Aunque se observa una destacada presencia de las credenciales educativas (22 por cien), Bachiller Superior (38 por cien) y niveles obligatorios (36 por cien) se constituyen en las titulaciones mayoritarias.
- Hay que destacar el efecto perturbador que las importantes contrataciones efectuadas a partir de 1.977 (liberalización de la apertura de oficinas bancarias) tienen a la hora de identificar el nivel de estudios observado como expresión de las cualificaciones requeridas.
- Una interpretación de estos rasgos conduce a identificar este tipo de cualificaciones laborales con la utilización de

conocimientos de carácter elemental y básico antes que especializados.

- Existencia de una clara relación inversa entre nivel de estudios terminados y antigüedad en el puesto de trabajo.

- Las cualificaciones generales, con cierta intensidad, también son adquiridas o completadas una vez que se ha producido la ocupación del puesto de trabajo, mediante la realización de cursos de formación reglados que suelen tener lugar externamente a la empresa.

- Los procesos de formación conducentes a la adquisición de este tipo de cualificaciones, por tanto, son mayoritariamente ofrecidos y adquiridos a través del sistema educativo, lo que dirige a la afirmación de su financiación por parte del individuo.

- Las cualificaciones de naturaleza general atraviesan por un importante proceso de modificación. Las credenciales ascendentes se centran sobre las derivadas de las enseñanzas de Formación Profesional y de estudios universitarios superiores.

- Así como la mayor presencia de trabajadores con estudios superiores cursados puede ser interpretado de forma ambigua (puede responder a una necesidad creciente de cualificaciones más concretas y especializadas o, por el contrario, obedecer al deseo de contar con el concurso de cualificaciones amplias y generales pero de un nivel superior al detectado anteriormente) los requerimientos detectados en relación a las credenciales derivadas de la Formación profesional deben ser interpretadas como expresivas de una tendencia hacia una mayor concreción de las cualificaciones.

- En este último sentido debe interpretarse la regresiva evolución de las credenciales dominantes con anterioridad al cambio que se detecta, en la medida en que las mismas se definen por otorgar amplias pero básicas cualificaciones laborales.

- Los niveles educativos más reducidos experimentan un ligero crecimiento, relacionado con la aparición de conjuntos de tareas bancarias descualificadas y, sobre todo, con las peculiaridades que definen a los perfiles cualificativos del empleo no bancario en relación al resto de ocupaciones bancarias.

- Todos los comportamientos y tendencias señaladas tienen su reflejo en la diferenciación existente entre el 'empleo anterior' y el 'nuevo empleo', en la medida en que el cambio se limita al segundo de los colectivos, reservándose el primero de ellos el papel de reducto de lo que podría identificarse con el anterior esquema de credenciales.

Esta afirmación se ve apoyada por la existencia de una relación inversa entre liga los niveles de estudios y la antigüedad en el puesto, reflejo tanto de la necesidad de abordar un cambio genérico en la definición de las cualificaciones bancarias como de proceder a un ajuste de las plantillas (cuyas características se encontrarían muy relacionadas con las implicaciones de un hecho, repetidamente mencionado, como fue la liberalización de la apertura de oficinas bancarias en 1.977).

- El 64 por ciento del empleo se caracteriza por unas credenciales educativas situadas al margen del proceso de

transformación descrito, definiéndose este colectivo en su totalidad por poseer una antigüedad superior a los siete años.

- De aquí se concluye la escasa influencia de las transformaciones educativas sobre el empleo anterior, así como la tremenda importancia que, desde el punto de vista empresarial, muestra el problema del ajuste de cualificaciones de las plantillas, como condición a la adaptación de las empresas al nuevo entorno económico del sector.

b) Las cualificaciones de carácter específico

- En la medida en que se limiten las cualificaciones específicas a las adquiridas mediante la realización de cursos de formación una vez ocupado el puesto de trabajo (lo cual debe ser una restricción excesiva, ya que no considera el principal cauce de adquisición de este tipo de cualificaciones, es decir, el aprendizaje por experiencia), se debe concluir su importancia, un 3,1 por ciento del empleo del sector siguió, en el mes anterior a la encuesta, cursos asociados a la adquisición de cualificaciones laborales específicas.

- Esto ocurre en un contexto definido por la relevancia de esta vía de formación (el 5,5 por ciento de los trabajadores manifiestan haber realizado, durante el último mes, algún tipo de curso de formación).

- Las anteriores afirmaciones se ven matizadas por el regresivo comportamiento observado en relación a este tipo de formación, en la medida en que su presencia disminuye ligeramente.

- La formación específica demuestra no estar asociada al objeto de instrumentar el aprendizaje derivado del acceso inicial a un puesto de trabajo.

- De aquí se deducen cuatro importantes afirmaciones:

* En relación a la entrada al sector, no era necesario la posesión de ningún tipo de cualificación específica previa.

* En este mismo sentido, el aprendizaje inicial no se desarrolla a través de vías de formación explícitas ni formalizadas.

* Esta misma afirmación es válida cuando el acceso se refiere, no al primer puesto de trabajo ocupado dentro de la empresa, sino también a posteriores puestos cuyo acceso se deriva de la verificación de procesos de movilidad, tanto verticales como horizontales.

* Por tanto, y dado que no es posible afirmar la no concurrencia, dentro del proceso de trabajo de las entidades bancarias, de cualificaciones de tipo específico, se evidencia la presumible importancia de la experiencia y de los procesos de formación informales como vía central de adquisición de las mismas.

Estas conclusiones, sin embargo, deben ser matizadas, en la medida en que fuentes de información alternativas a la EPA, también utilizadas en el curso de esta investigación, ofrecen unos resultados diferentes, siendo además más recientes y

directas, aunque también parciales en mayor medida (9). En este sentido, los procesos de formación inicial que se verifican con posterioridad a la entrada pero con anterioridad a la asignación final del trabajador se muestran participados fuertemente, junto a procesos formales de formación, por el desarrollo de alternativos mecanismos informales, instrumentados a través de la rotación y el aprendizaje por exposición. Por tanto, los entrevistados manifestaron la importancia de los procesos de formación informales en relación al aprendizaje inicial.

- Los cursos de formación se relacionan, de forma más intensa con la formación permanente y, especialmente, con el reciclaje.
- En un contexto de inadaptación de las cualificaciones de partes importantes de las plantillas, la importancia concedida a los objetivos anteriormente señalados se ve confirmada, en la medida en que este objetivo es el que registra una mayor tasa de crecimiento.
- Desde el punto de vista definido por la distinción entre el 'empleo anterior' y 'nuevo empleo', el segundo de ellos concentra exclusivamente sobre los de naturaleza general, estando excluidos de los específicos (ausencia de relación con objetivos de aprendizaje inicial).
- Estos, por el contrario, solo tienen lugar en relación con el 'empleo anterior'

c) Las categorías ocupacionales.

- Desde la perspectiva de su uso como aproximación a las cualificaciones, los mayores requerimientos se centran sobre la agregación de empleados bancarios, que se constituye en el núcleo en torno al cual se desarrolla el proceso de trabajo, dirigidos por un numeroso colectivo de directores-jefes (uno de ellos por cada 4,4 trabajadores) y apoyados por un limitado número de técnicos (uno de cada 20,5 empleados pertenece a esta categoría ocupacional). Como complemento, el 4,2 por ciento de las plantillas se centran en tareas no directamente relacionadas con la actividad propia de las entidades (empleados no bancarios).
- Los mayores incrementos se producen para la categoría de técnicos, en tanto que directores-jefes muestra un descenso importante.
- La entrada se produce mayoritariamente a través de la categoría de empleados bancarios y, en menor medida, de la de técnicos.
- La categoría de directores-jefes se reserva, casi exclusivamente, para el colectivo que define al 'empleo anterior', lo

9 Se está haciendo referencia a las entrevistas mantenidas, en 1.994, con responsables de Recursos Humanos de un conjunto de entidades bancarias seleccionadas.

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA CATEGORIAS OCUPACIONALES AGREGADAS			
OCUPAGRE	1.987 %	1.991 %	VAR.ABS.
Técnicos	3,50	4,70	1,20
Directores-Jefes	26,50	17,70	-8,80
Empleados bancarios	64,00	73,40	9,40
Empleados no bancarios	6,00	4,20	-1,80
TOTAL	100,00	100,00	0,00

CUADRO 60

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA CATEGORIAS OCUPACIONALES AGREGADAS DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. 1.987			
OCUPAGRE	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
Técnicos	6,70	1,00	3,70
Directores-Jefes	19,80	22,10	27,60
Empleados bancarios	57,40	72,10	63,00
Empleados no bancarios	16,10	4,80	5,70
TOTAL	100,00	100,00	100,00

CUADRO 61

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA CATEGORIAS OCUPACIONALES AGREGADAS DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. 1.991			
OCUPAGRE	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
Técnicos	6,20	8,90	3,70
Directores-Jefes	1,90	14,70	19,50
Empleados bancarios	83,50	72,90	72,80
Empleados no bancarios	8,40	3,50	4,00
TOTAL	100,00	100,00	100,00

CUADRO 62

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA CATEGORIAS OCUPACIONALES AGREGADAS DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. VAR. 1.987-91			
OCUPAGRE	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
Técnicos	-0,50	7,90	0,00
Directores-Jefes	-17,90	-7,40	-8,10
Empleados bancarios	26,10	0,80	9,80
Empleados no bancarios	-7,70	-1,30	-1,70
TOTAL	0,00	0,00	0,00

CUADRO 63

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN LA BANCA PRIVADA				
OCUPRE	1.987 %	1.991 %	VAR.ABS.	VAR.REL. %
Técnicos-Ingenieros	0,30	0,00	-0,30	-100,00
Técnicos-Estad. e Informat.	0,10	1,20	1,10	1.100,00
Técnicos-Economistas	0,50	0,90	0,40	80,00
Técnicos-Abogados	0,60	0,00	-0,60	-100,00
Técnicos-Contabilidad	1,80	2,70	0,90	50,00
Técnicos-Profesores	0,00	0,00	0,00	--
Técnicos-Otros	0,20	0,00	-0,20	-100,00
Banca-Especializados	0,30	0,90	0,60	200,00
Banca-Direct. y gerentes	22,60	14,90	-7,70	-34,07
Banca-Jefes Oficina	3,90	2,70	-1,20	-30,77
Banca-Mecanógrafos	1,00	0,50	-0,50	-50,00
Banca-Empl. contab-ventan.	51,70	59,10	7,40	14,31
Banca-Operarios máquinas	0,50	0,30	-0,20	-40,00
Banca-Otros empl. admon.	9,60	12,70	3,10	32,29
Banca-Carteros y ordenanzas	0,90	0,00	-0,90	-100,00
No Banca-Auxiliar	1,10	1,40	0,30	27,27
No Banca-Mantenimiento	0,20	0,30	0,10	50,00
No Banca-Seguridad	1,30	0,10	-1,20	-92,31
No Banca-Limpieza	3,10	2,10	-1,00	-32,26
No Banca-Otros	0,30	0,20	-0,10	-33,33
TOTAL	100,00	100,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN LA BANCA PRIVADA. AÑO 1.987			
CATEGORIAS	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
	%	%	%
Técnicos-Ingenieros	0,00	0,00	0,40
Técnicos-Estad. e Informat.	2,40	0,00	0,00
Técnicos-Economistas	0,00	1,00	0,40
Técnicos-Abogados	0,00	0,00	0,70
Técnicos-Contabilidad	4,30	0,00	2,00
Técnicos-Profesores	0,00	0,00	0,00
Técnicos-Otros	0,00	0,00	0,20
Banca-Especializados	0,00	1,50	0,10
Banca-Direct. y gerentes	19,80	20,10	23,10
Banca-Jefes Oficina	0,00	2,00	4,40
Banca-Mecanógrafos	4,60	3,20	0,50
Banca-Empl. contab-ventan.	36,60	49,60	52,60
Banca-Operarios máquinas	0,00	1,20	0,40
Banca-Otros empl. admon.	16,10	13,90	8,70
Banca-Carteros y ordenanzas	0,00	2,70	0,70
No Banca-Auxiliar	0,00	0,00	1,40
No Banca-Mantenimiento	0,00	0,00	0,30
No Banca-Seguridad	5,30	0,00	1,30
No Banca-Limpieza	8,20	3,70	2,70
No Banca-Otros	2,70	1,10	0,10
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUADRO 66

ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN LA BANCA PRIVADA. AÑO 1.991			
CATEGORIAS	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
	%	%	%
Técnicos-Ingenieros	0,00	0,00	0,00
Técnicos-Estad. e Informat.	6,20	2,20	0,60
Técnicos-Economistas	0,00	4,20	0,20
Técnicos-Abogados	0,00	0,00	0,00
Técnicos-Contabilidad	0,00	2,60	2,90
Técnicos-Profesores	0,00	0,00	0,00
Técnicos-Otros	0,00	0,00	0,00
Banca-Especializados	0,00	2,90	0,60
Banca-Direct. y gerentes	1,90	13,60	16,10
Banca-Jefes Oficina	0,00	1,00	3,30
Banca-Mecanógrafos	0,00	0,80	0,50
Banca-Empl. contab-ventan.	66,00	48,10	60,60
Banca-Operarios máquinas	2,20	0,00	0,20
Banca-Otros empl. admon.	15,20	21,10	10,90
Banca-Carteros y ordenanzas	0,00	0,00	0,00
No Banca-Auxiliar	0,00	0,00	1,80
No Banca-Mantenimiento	1,90	0,00	0,30
No Banca-Seguridad	0,00	0,00	0,20
No Banca-Limpieza	6,60	3,50	1,50
No Banca-Otros	0,00	0,00	0,30
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN LA BANCA PRIVADA. VAR. RELAT. 91-87			
CATEGORIAS	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
	%	%	%
Técnicos-Ingenieros	N.D.	N.D.	-100,00
Técnicos-Estad. e Informat.	158,33	N.D.	N.D.
Técnicos-Economistas	N.D.	320,00	-50,00
Técnicos-Abogados	N.D.	N.D.	-100,00
Técnicos-Contabilidad	-100,00	N.D.	45,00
Técnicos-Profesores	N.D.	N.D.	N.D.
Técnicos-Otros	N.D.	N.D.	-100,00
Banca-Especializados	N.D.	93,33	500,00
Banca-Direct. y gerentes	-90,40	-32,34	-30,30
Banca-Jefes Oficina	N.D.	-50,00	-25,00
Banca-Mecanógrafos	-100,00	-75,00	0,00
Banca-Empl. contab-ventan.	80,33	-3,02	15,21
Banca-Operarios máquinas	N.D.	-100,00	-50,00
Banca-Otros empl. admon.	-5,59	51,80	25,29
Banca-Carteros y ordenanzas	N.D.	-100,00	-100,00
No Banca-Auxiliar	N.D.	N.D.	28,57
No Banca-Mantenimiento	N.D.	N.D.	0,00
No Banca-Seguridad	-100,00	N.D.	-84,62
No Banca-Limpieza	-19,51	-5,41	-44,44
No Banca-Otros	-100,00	-100,00	200,00
TOTAL	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUADRO 68

ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN LA BANCA PRIVADA. VAR. ABS. 91-87			
CATEGORIAS	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
	%	%	%
Técnicos-Ingenieros	0,00	0,00	-0,40
Técnicos-Estad. e Informat.	3,80	2,20	0,60
Técnicos-Economistas	0,00	3,20	-0,20
Técnicos-Abogados	0,00	0,00	-0,70
Técnicos-Contabilidad	-4,30	2,60	0,90
Técnicos-Profesores	0,00	0,00	0,00
Técnicos-Otros	0,00	0,00	-0,20
Banca-Especializados	0,00	1,40	0,50
Banca-Direct. y gerentes	-17,90	-6,50	-7,00
Banca-Jefes Oficina	0,00	-1,00	-1,10
Banca-Mecanógrafos	-4,60	-2,40	0,00
Banca-Empl. contab-ventan.	29,40	-1,50	8,00
Banca-Operarios máquinas	2,20	-1,20	-0,20
Banca-Otros empl. admon.	-0,90	7,20	2,20
Banca-Carteros y ordenanzas	0,00	-2,70	-0,70
No Banca-Auxiliar	0,00	0,00	0,40
No Banca-Mantenimiento	1,90	0,00	0,00
No Banca-Seguridad	-5,30	0,00	-1,10
No Banca-Limpieza	-1,60	-0,20	-1,20
No Banca-Otros	-2,70	-1,10	0,20
TOTAL	-0,00	-0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

que indica que la antigüedad tiene un papel dentro de los mecanismos de ascenso.

- Esta afirmación reafirma la importancia de la experiencia como expresión mayoritaria de los procesos de formación conducentes a la adquisición de cualificaciones específicas, procesos organizados, dada la poca importancia de los cursos de formación, en torno a estructuras informales, instrumentadas a través de líneas de movimiento verticales, y es de suponer que también horizontales.

5.1.3.- La estructura ocupacional en las empresas del sector.

Para el análisis de la estructura ocupacional, se utilizan dos diferentes clasificaciones construidas sobre la información original, de acuerdo a los criterios expuestos en el anexo número 3. La primera, concretada en el atributo 'ocupre', resume el conjunto de las ocupaciones originales en 20 categorías. La segunda, recogida por 'ocupagre', ya utilizada en el epígrafe anterior, agrega la anterior en cuatro únicas agrupaciones. Los resultados obtenidos, sobre los que se basará el análisis, se expresan en los cuadros 60 a 68.

Inicialmente, se observa la participación de un total de treinta categorías ocupacionales, diferentes y altamente heterogéneas, dentro del proceso de producción bancario.

La primera observación que se desprende, con datos correspondientes al cuarto trimestre de 1.991, es la importante concentración que se produce sobre la ocupación "banca-empleados de contabilidad-ventanilleros", de forma que el 59,1 por ciento del total de las plantillas se clasifica dentro de esta rúbrica.

Además de la anterior, solo superan el nivel del 10 por ciento las ocupaciones de "Directores-gerentes" (14,9 por ciento) y "banca-otros empleados de administración" (12,7 por ciento). De esta forma, la suma, únicamente, de tres ocupaciones (sobre un total de veinte consideradas) engloba al 86,7 por ciento del empleo de las empresas del sector, constituyéndose en el núcleo ocupacional en torno al cual se organiza y desarrolla el proceso de trabajo.

Ninguna ocupación técnica participa de este núcleo cuantitativo (ausencia que resulta lógica para las categorías no bancarias, las cuales, casi por definición, deben situarse fuera del núcleo ocupacional). Dentro de las ocupaciones técnicas, la más importante es la de "técnicos-contabilidad", que alcanza un nivel del 2,7 por ciento. Paralelamente, dentro de las ocupaciones no bancarias, este lugar se corresponde con los empleados de limpieza (2,1 por ciento).

En contraste con la información suministrada por el análisis estático anterior, la observación de su evolución conduce hacia conclusiones diferentes.

Efectivamente, las ocupaciones que se demuestran como más deseadas por las empresas bancarias se alejan en buena medida de las que hasta

ahora se muestran dominantes, lo que no constituye sino una prueba más del proceso de cambio y transformación por el que atraviesa el sector.

De esta forma, se producen crecimientos espectaculares. De una parte, técnicos-estadísticos e informáticos (1.100 por ciento) y banca-especializados (200 por ciento). Ambos comportamientos no son sino el reflejo ocupacional de los principales componentes del proceso de cambio sectorial analizado: la incorporación de las Nuevas Tecnologías de la Información y el cambio productivo operado, desde empresas especializadas en la intermediación, captación de depósitos y prestación de créditos, hasta empresas orientadas hacia la distribución de productos financieros (esta última afirmación resulta más clara si se recuerda que las ocupaciones integradas en banca-especializados hacen referencia, en exclusiva, a ocupaciones de índole comercial).

Junto a las categorías mencionadas, las correspondientes a técnicos-economistas (80 por ciento) y técnicos-contabilidad (50 por ciento) también siguen tendencias crecientes, lo que conduce hacia la especial concentración de los incrementos ocupacionales sobre el conjunto de las técnicas, en frontal oposición con lo derivado de la observación estática anterior.

Entre las categorías no bancarias, únicamente no banca-mantenimiento tiene asociada una variación positiva, y además importante (50 por ciento), mientras que en la agregación bancaria esto ocurre para "otros empleados de la administración (32,3 por ciento) y banca-empleados de contabilidad-ventanilleros (14,3 por ciento).

Entre las categorías ocupacionales que muestran tasas de variación negativas, destacan aquellas que desaparecen de la estructura de ocupaciones:

- a) Técnicos-Ingenieros.
- b) Técnicos-Abogados.
- c) Técnicos-Otros.
- d) Banca-Carteros y ordenanzas.

Estas exclusiones responderían a una doble motivación. Primero, la exclusión de las categorías técnicas, dado que se producen en un contexto de fuerte expansión del grupo en su conjunto, debe interpretarse como la consecuencia de una mayor concreción del tipo de cualificaciones técnicas deseadas. Adicionalmente, su subcontratación externa se constituye en la segunda de las motivaciones, causa que también explica la supresión de 'carteros-ordenanzas'.

Figuran también una serie de ocupaciones que exhiben tasas de variación negativas en diferente magnitud.

Dentro de la agrupación de directores-jefes, tanto directores-gerentes (-34,1 por ciento) como jefes de oficina (-30,8 por ciento) disminuyen de forma importante, lo que manifiesta un claro cambio en los requerimientos de este tipo de colectivos. En la medida en que estas categorías muestran una importante relación con el 'empleo anterior', y teniendo en cuenta que su elevada proporción puede venir explicada por

una suerte de crecimiento vegetativo sobre la base de la antigüedad, su disminución puede venir explicada por dos argumentos:

- a) Concentran, en buena medida, la sustitución de 'empleo anterior' por 'nuevo empleo'.
- b) Sobre ellas se concentran los instrumentos de regulación de plantillas aplicados en el sector, es decir, jubilaciones ordinarias y anticipadas.

Adicionalmente, puede estar operando algún tipo de cambio en las preferencias manifestadas por las entidades en relación a este colectivo, expresión del cambio de cualificaciones asociado a estas categorías - menos necesidades de control y más, sin embargo, de coordinación - por lo que los requerimientos cuantitativos asociados a estas ocupaciones pueden verse rebajados, sobre la base de los cambios producidos en la forma de organizar el trabajo (10).

En lo que se refiere a la agrupación de empleados bancarios, tanto la ocupación de mecanógrafos (-50 por ciento) como de operarios de máquinas (-40 por ciento) disminuyen su presencia de forma considerable. Ambos comportamientos vienen explicados de la mano del cambio tecnológico y de sus consecuencias sobre las cualificaciones, la reorganización del trabajo y la redefinición de puestos y tareas.

El desuso de la ocupación de mecanógrafos es un exponente claro de los efectos derivados de la incorporación de las Nuevas Tecnologías Informáticas dentro de los ámbitos bancarios (programas de procesamiento de textos) (11). En relación a la caída registrada por la categoría de operarios de máquinas, esta se relaciona con la evolución seguida por este tipo de tecnología. Inicialmente, y dentro de sus primeros estadios de desarrollo, de su aplicación se derivó la necesidad de contar con personal cuyas cualificaciones y rasgos ocupacionales consistieran en su conocimiento respecto a las "máquinas" en las que estas tecnologías se concretaban. Actualmente, y debido a su simplificación operativa, estos requerimientos se demuestran mucho menos intensos, habiendo sido integrados dentro de puestos más complejos, de la mano de la reorganización de tareas y la búsqueda de la polivalencia.

Por último, dentro de la agrupación correspondiente al empleo no bancario, a excepción de las ocupaciones auxiliares y de mantenimiento, el resto de categorías desciende en diferente medida. La disminución de su utilización es especialmente acusada para el colectivo ligado a la seguridad (-92,3 por ciento). Los empleados de limpieza (32,3 por ciento) y otros (33,3 por ciento) registran disminuciones que, aunque importantes, revisten una magnitud más moderada. Todos estos comportamientos

10 Bertrand. O. y Noyelle, T. Op. cit. 1.989 y 1.990

11 Osterman, P. Op. cit. 1.988

deben venir explicados sobre la base del proceso de subcontratación al que se están viendo sometidas el conjunto de estas ocupaciones (12).

5.1.4.- La relación contractual

Como consecuencia de sucesivas reformas, el marco legal español se caracteriza por el elevado número de figuras contractuales contempladas. En 1.991, las diferentes modalidades de contratación responderían a la siguiente clasificación:

a) Contratos temporales ordinarios

- Para obra o servicio determinado.
- Eventuales por circunstancias de la producción.
- Interinidad o de sustitución.
- Por lanzamiento de nueva actividad.

b) Contratos indefinidos por periodos discontinuos

c) Contratos a tiempo parcial

- A tiempo parcial.
- De relevo y jubilación parcial.

d) Contratos temporales de fomento del empleo

- Como medida de fomento del empleo
- En prácticas.
- Para la formación.
- De colaboración social.

e) Contratos de fomento del empleo no temporales

- Minusválidos.
- Desempleados mayores de 45 años.

f) Anticipación de la edad de jubilación

g) Indefinidos permanentes

Frente a esta compleja estructura, la Encuesta de Población Activa "limita" su información a dos preguntas de su cuestionario, cuyo resultado viene registrado en las variables "ducont" y "parcom". La última de ellas centra su atención en diferenciar entre el empleo regulado por contratos a tiempo completo de aquel que lo es a tiempo parcial, siempre de forma indefinida. "Ducont", por el contrario, se concreta en la distinción respecto a esta última característica contractual, diferenciando entre los contratos de duración indefinida de aquellos otros que poseen una naturaleza temporal.

LA RELACION CONTRACTUAL				
CONTRAC	1.987 %	1.991 %	% Var.	Var. Abs.
Indef. permanente	97,40	91,40	-6,16	-6,00
Indef. discontinuo	0,00	0,00	---	---
Formac. prácticas	0,00	0,20	---	0,20
Estacional	0,90	0,60	-33,33	-0,30
Temporal-otro	1,70	7,80	358,82	6,10
Total	100,00	100,00	0,00	-0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 69

Esta limitación, condicionará la estructura mostrada por el análisis. Para su desarrollo, junto a las variables originales se han construido dos adicionales, cuya justificación y utilidad no es sino la de facilitar el propio análisis, no aportando transformación alguna. Estas variables son "ducontdi", que resume la información de "ducont" en dos únicas categorías (indefinidos y no indefinidos) y "parcomre" (idénticamente, en las categorías de completo y parcial).

Iniciando el análisis con la diferenciación de las relaciones contractuales existentes en el sector desde el punto de vista de su duración (figuras contractuales de duración determinada y de duración indefinida) destaca, primeramente, (cuadro número 69), los menores niveles relativos asociados al empleo temporal.

Con datos referidos al cuarto trimestre de 1.991, únicamente el 8,6 por ciento de los trabajadores manifiestan estar ligados a través de un contrato temporal sea cual sea su modalidad cuando, para el conjunto de la economía, esta tasa alcanzaba el nivel del 33,4 por ciento (13), y en el sector de Instituciones Financieras, Seguros, Servicios a empresas y Alquileres, con datos de la EPA referidos al segundo trimestre de 1.990, se situaba en el 25,2 por ciento (14). Por tanto, el sector debe ser definido por su bajo recurso a las modalidades de empleo no indefinidas.

Esta conclusión se ve fuertemente matizada si se observa la variación que el uso de estas modalidades experimenta entre los años 1.987 y 1.991, dado que las mismas se asocian a una tasa de crecimiento del 230,8 por ciento, de forma que, frente a un nivel del 2,6 por ciento en el cuarto trimestre de 1.987, se alcanza el 8,6 por ciento en 1.991, aunque hay que considerar que su introducción normalizada no se produce sino hasta finales de 1.984.

De esta forma, se debería concluir que las figuras contractuales temporales muestran una relativamente escasa presencia en el sector (ya que no alcanza al 10 por ciento cuando para el conjunto de la economía este nivel se ve triplicado). Sin embargo, el recurso a su utilización experimenta un importante proceso de crecimiento.

En lo que hace referencia a la tasa de participación mostrada por cada una de las modalidades consideradas por la EPA, el empleo temporal se fundamenta sobre la categoría de "otros" (7,8 por ciento del total). El empleo temporal relacionado con la formación, las prácticas o la estacionalidad presentan tasas mínimas, que les confiere una consideración casi marginal (0,20 y 0,60 por ciento respectivamente). En cuanto a la participación en el proceso de crecimiento detectado, este se fundamenta sobre la repetida categoría de "otros" y sobre la de "formación-

13 Banco de España. Boletín Estadístico. Abril-Mayo. 1.992

14 Segura, J., Duran, F., Toharia, L. y Bentolila, S. Op. cit. 1.991

CUADRO 70

LA RELACION CONTRACTUAL DESGLOSE POR ANTIGUEDAD. AÑO 1.987			
CONTRAC.	ANTG < 1 AÑO %	ANTG 1-7 AÑOS %	ANTG > 7 AÑO %
Indef. permanente	62,80	90,70	99,90
Indef. discontinuo	0,00	0,00	0,00
Formac. prácticas	0,00	0,00	0,00
Estacional	23,00	0,70	0,00
Temporal-otro	14,20	8,60	0,10
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 71

LA RELACION CONTRACTUAL DESGLOSE POR ANTIGUEDAD. AÑO 1.991			
CONTRAC.	ANTG < 1 AÑO %	ANTG 1-7 AÑOS %	ANTG > 7 AÑO %
Indef. permanente	12,60	80,80	99,30
Indef. discontinuo	0,00	0,00	0,00
Formac. prácticas	0,00	1,00	0,00
Estacional	3,80	2,30	0,10
Temporal-otro	83,60	15,90	0,60
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 72

LA RELACION CONTRACTUAL DESGLOSE POR ANTIGUEDAD. VAR.REL.91-87			
CONTRAC.	ANTG < 1 AÑO %	ANTG 1-7 AÑOS %	ANTG > 7 AÑO %
Indef. permanente	-79,94	-10,92	-0,60
Indef. discontinuo	---	---	---
Formac. prácticas	---	---	---
Estacional	-83,48	228,57	---
Temporal-otro	488,73	84,88	500,00
TOTAL	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 73

LA RELACION CONTRACTUAL DESGLOSE POR ANTIGUEDAD. VAR.ABS.91-87			
CONTRAC.	ANTG < 1 AÑO %	ANTG 1-7 AÑOS %	ANTG > 7 AÑO %
Indef. permanente	-50,20	-9,90	-0,60
Indef. discontinuo	0,00	0,00	0,00
Formac. prácticas	0,00	1,00	0,00
Estacional	-19,20	1,60	0,10
Temporal-otro	69,40	7,30	0,50
TOTAL	-0,00	-0,00	-0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

LA RELACION CONTRACTUAL CARACTERIZACION GENERAL INDICADORES DE POBLACION, SEXO, EDAD, ESTUDIOS Y OCUPACION																		
AÑO 1987																		
	POBL	% SOBRE TOTAL	NVARONES	% SOBRE NVARONES	NMUJERES	% SOBRE NMUJERES	NBUSCA	% SOBRE POBL	EDAD	MESTUD	EDAD25	EDAD30	EDAD40	SECEST	SUPEST	TECNICO	BANCARIO	NOBANCA
Indef. permanente	1.355	97,39	1.160	98,17	196	91,91	0	0,00	40,89	9,88	2,86	7,05	45,12	54,36	7,59	3,40	90,75	5,85
Indef. discontinuo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	---	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Formac-Prácticas	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	---	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Estacional	13	0,91	9	0,72	4	1,98	2	15,71	21,35	11,80	76,84	90,38	0,00	100,00	14,54	0,00	100,00	0,00
Temporal-Otros	24	1,70	11	0,91	13	6,09	2	8,46	25,32	12,58	61,03	82,22	6,57	88,79	13,27	9,07	74,12	16,81
Total	1.392	100,00	1.179	100,00	213	100,00	4	0,29										
AÑO 1991																		
Indef. permanente	1.314	91,42	1.132	95,79	182	71,26	2	0,15	42,21	10,23	2,52	4,94	52,16	60,73	9,08	4,57	91,88	3,56
Indef. discontinuo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	---	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Formac-Prácticas	2	0,15	2	0,18	0	0,00	0	0,00	25,00	17,00	0,00	100,00	0,00	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00
Estacional	9	0,64	2	0,20	7	2,67	0	0,00	25,33	11,82	11,24	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00
Temporal-Otros	112	7,79	45	3,83	67	26,08	7	6,43	26,18	12,68	44,25	68,48	4,17	87,77	24,99	4,69	84,56	10,64
Total	1.438	100,00	1.182	100,00	256	100,00	9	0,64										

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA.

CUADRO 74

prácticas", que de no estar presente en 1.987 pasa a alcanzar la señalada ponderación.

Esta evolución se reafirma a través de la desagregación del análisis por tramos de antigüedad (cuadros 70 a 73), a la vez que permite diferenciar la caracterización del empleo, en función de su relación contractual.

Dentro del colectivo de nuevos ingresos, el 12,6 por ciento posee un contrato indefinido, en tanto que el 87,4 por ciento ingresa a través de un contrato de trabajo temporal, en cualquiera de sus modalidades. Esta polarizada situación se mantiene, aunque invertida, para el colectivo de antigüedad intermedia (80,8 por ciento de fijos y 19,2 por ciento de temporales) persistiendo dentro de los empleados más antiguos (99,3 por ciento son fijos y el restante 0,7 por ciento no lo son).

Resulta procedente iniciar una caracterización de los diferentes colectivos de trabajadores (fijos y temporales). Para ello, de forma similar a la desarrollada anteriormente respecto al conjunto global de la población, se definen una serie de indicadores relativos a su magnitud, sexo, edad, categoría ocupacional y, finalmente, respecto a su actividad o no en relación a la búsqueda de un trabajo alternativo.

Respecto a los anteriormente utilizados, se añaden los siguientes:

- a) Nbusca: Cuenta el número de casos, respecto al colectivo definido, que se caracterizan por desarrollar un proceso de búsqueda de otro trabajo.
- b) Edad30: Sustituye a Edad28 y expresa el porcentaje de individuos cuya edad es inferior a los treinta años.
- c) Técnico: Porcentaje de trabajadores pertenecientes a la agrupación ocupacional de técnicos.
- d) Bancario: Idénticamente respecto al colectivo de bancarios, es decir, pertenecientes bien al conjunto de Directores-Jefes bien al de empleados bancarios.
- e) Nobanca: Porcentaje del empleo considerado como no bancario por su ocupación.

Todos los indicadores se aplican sobre los datos proporcionados por la EPA referidos a los cuartos trimestres de 1.987 y 1.991, y los mismos se calculan para cada una de las categorías contractuales consideradas por esta fuente estadística de información.

Del análisis de los mismos (cuadro 74), referidos al año 1.991, se desprende una serie de rasgos diferenciadores entre el empleo indefinido y el no indefinido.

Desde un punto de vista sexual (Hombres y Mujeres), el empleo fijo se relaciona más con el sexo masculino (95,8 por ciento) que con el femenino (71,3 por ciento) de manera que las trabajadoras del sector poseen una tasa de temporalidad (28,74 por ciento) siete veces superior a la asociada a los hombres (4,21 por ciento).

Este resultado puede obedecer a una doble motivación:

- a) Ser consecuencia de una consciente política empresarial de mano de obra.
- b) Ser consecuencia pasiva de la mayor participación relativa de la mujer dentro de las nuevas incorporaciones y del hecho de que estas se instrumentalizan, sobre todo, a través de modalidades temporales de contratación.

En lo que se refiere al desarrollo de una actividad de búsqueda de otro trabajo (Nbusca) esta solo tiene lugar en relación a la categoría de "otro" tipo de contrato temporal y mostrando una escasa intensidad.

Por tanto, tanto los individuos acogidos a un contrato de formación o en prácticas como de carácter estacional, no desarrollan actividad alguna de búsqueda. Esto parece indicar que, mientras que los individuos integrados en la repetida categoría de "otros" perciben el carácter temporal de su empleo, los integrados en las dos modalidades restantes, lo interpretan únicamente como un periodo transitorio de prueba que, con seguridad, antecede a su integración dentro de la empresa, a través de un contrato de trabajo permanente e indefinido.

La dicotómica caracterización hasta ahora derivada se manifiesta igualmente clara en relación tanto a la edad como al nivel de estudios.

Los colectivos caracterizados por su relación temporal con el puesto que ocupan muestran unas menores edades, tanto en términos medios (42,2 años para los fijos frente a 26 años aproximadamente para los temporales)) como en porcentaje de participación en los colectivos de edad definidos (solo un 4,9 por ciento de los fijos tienen menos de 30 años en tanto que el 71,5 por ciento de los temporales poseen esta característica).

Esta intensa relación con los colectivos más jóvenes es acusada para las modalidades contractuales de formación-prácticas y estacional, en la medida en que toda persona que se caracteriza por poseer alguna de estas modalidades contractuales posee menos de 30 años (hecho que no ocurre sino para el 64,5 por ciento de la categoría de "otros").

A idénticas conclusiones se llega al analizar los indicadores de estudios:

- a) Mayor nivel de estudios del empleo temporal en relación con el fijo.
- b) Especial intensidad en relación con las modalidades de formación y en prácticas (todos poseen estudios superiores).

Esta dicotomía se manifiesta claramente a través del indicador Mestud. Mientras que el empleo fijo posee, en términos medios, 10,2 años de escolarización, esta es de 17 para la categoría de 'formación-prácticas', 12,7 para 'otros temporales' y de 11,8 para los temporales 'estacionales'. Su menor antigüedad (los vínculos temporales solo se relacionan con el 'nuevo empleo') y el cambio de cualificaciones asociado a este

CUADRO 75

LA RELACION CONTRACTUAL ESTUDIOS TERMINADOS. 1987					
CONTRAC	Bajos %	Obligatorios %	B. Sup. FP 2do %	Univer. Medio %	Superiores %
Indef. permanente	100,00	97,90	96,60	95,30	95,50
Indef. discontinuo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Formac. prácticas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Estacional	0,00	1,40	1,00	0,80	1,60
Temporal-otro	0,00	0,70	2,40	3,90	2,90
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 76

LA RELACION CONTRACTUAL ESTUDIOS TERMINADOS. 1991					
CONTRAC	Bajos %	Obligatorios %	B. Sup. FP 2do %	Univer. Medio %	Superiores %
Indef. permanente	97,10	97,00	90,60	85,50	79,90
Indef. discontinuo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Formac. prácticas	0,00	0,00	0,00	0,00	1,40
Estacional	0,00	0,00	1,30	1,20	0,00
Temporal-otro	2,90	3,00	8,10	13,30	18,70
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración Propia sobre datos de la EPA

CUADRO 77

LA RELACION CONTRACTUAL CURSOS DE FORMACION RECIBIDOS. 1991						
CONTRAC	Ninguno %	EGB-BUP-Equiv %	FP %	Universidad %	Otros %	Específicos
Indef. permanente	93,00	0,00	0,00	60,00	54,10	100,00
Indef. discontinuo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Formac. prácticas	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Estacional	0,50	0,00	0,00	0,00	13,40	0,00
Temporal-otro	6,30	0,00	100,00	40,00	32,50	0,00
Total	100,00	0,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

colectivo respecto al 'empleo anterior', como expresión de las nuevas credenciales bancarias, explicaría la diferenciación observada.

En relación con la ocupación, la contratación indefinida permanente muestra una especial incidencia sobre el colectivo de trabajadores bancarios (91,9 por ciento), que aquí engloba tanto a las categorías directivas como a las de empleados, en tanto que:

- a) Los contratos de formación y en prácticas inciden sobre todo en la categoría de técnicos (100 por cien).
- b) Los estacionales se concentran en el empleo bancario (100 por cien).
- c) El resto de modalidades temporales se intensifican, igualmente, sobre los bancarios (100 por cien) y en menor medida en el empleo no bancario (10,6 por ciento de ellos).

Una última caracterización vendrá dada por el análisis de la diversa participación, de estos colectivos, en los procesos de formación que tienen lugar una vez ocupado el puesto de trabajo (cuadros 75 a 77). En este, se observa:

- a) El acceso a los cursos de formación que se caracterizan por su naturaleza específica, se reserva exclusivamente al empleo indefinido permanente.
- b) El empleo temporal, bajo cualquiera de sus modalidades, no presenta ninguna participación, en esta aproximación de las cualificaciones específicas.
- c) Atendiendo a las diferentes modalidades temporales de contratación, sus rasgos vienen constituidos por los siguientes:

- Los trabajadores en formación y en prácticas no participan de ningún tipo de proceso de formación con posterioridad a su incorporación a la empresa (ni específicos ni generales), indicando el hecho de que con anterioridad a su contratación este colectivo finaliza su formación previa y general.
- Aquellos vinculados mediante un contrato de trabajo de motivación estacional, limitan su participación al seguimiento de "otros" cursos de naturaleza general.
- La categoría residual de "otros" contratos temporales, acapara la totalidad de los cursos de formación cuyo contenido se relaciona con la Formación Profesional, participando, además, de manera notable, en los que poseen una naturaleza universitaria. Se trata, de esta forma, del colectivo de trabajadores temporales más activos en lo que hace referencia a la continuación de su formación general una vez ocupado el puesto de trabajo, lo que, contrariamente a la concluido para los trabajadores temporales en formación y en prácticas, señala en la dirección de que los incluidos en esta categoría perciben estímulos para completar sus credenciales educativas una vez ocupado el puesto de trabajo. Este hecho puede ser interpretado de dos maneras alternativas, según se relacione este comportamiento con intereses de permanecer en las entidades (ingreso con vocación de permanencia) o de acceder, posteriormente, a un trabajo distinto (ingreso con vocación de provisionalidad).

Por tanto, como conclusiones respecto a la relación laboral habría subrayar las siguientes afirmaciones:

- A) El sector se caracteriza por poseer unas tasas de temporalidad relativamente reducidas. Sin embargo, el fuerte crecimiento de la misma, su inversa relación con la antigüedad y su especial incidencia respecto a las entradas producidas más recientemente en el sector, matizan poderosamente la anterior afirmación, en el sentido de constituirse en un recurso empresarial de intensa y progresivamente más frecuente utilización.
- B) La mayor tasa de temporalidad asociada a las mujeres trabajadoras.
- C) La escasa participación en procesos de búsqueda de trabajos alternativos, proceso del que, significativamente, no participan tanto los vinculados a contratos de formación y en prácticas como los estacionales.
- D) La menor edad relativa de los colectivos asociados al empleo temporal.
- E) Mostrar una asimétrica relación con el nivel de estudios, claramente favorable, de nuevo, al colectivo de temporales, especialmente intensa en el caso de los trabajadores que poseen un contrato de trabajo temporal motivado por la formación y las prácticas.
- F) Ocupacionalmente, la orientación de cada una de las diferentes modalidades contractuales se revela de forma más nítidamente de lo esperado. Todos los contratos de formación-prácticas tienen lugar respecto a ocupaciones técnicas, en tanto que las modalidades estacionales se limitan al empleo bancario. La categoría de Directores-Jefes se encuentra excluida de la contratación temporal. El empleo no bancario, se relaciona en cuanto a su temporalidad con la categoría de "otros".
- G) La identificación del empleo fijo con los procesos de formación formales de carácter específico.
- H) La ausencia de proceso formal de formación alguno cuanto la vinculación laboral se produce a través de un contrato de formación o en prácticas, en lógica consecuencia con la definición de esta modalidad contractual.
- I) Las dos últimas conclusiones refuerzan las alcanzadas anteriormente en relación al objeto perseguido por la formación recibida una vez ocupado el puesto de trabajo. En este sentido, la orientación dada a estos procesos respecto a los objetivos de reciclaje y formación permanente, explica su mayor relación con el empleo fijo, dado que este colectivo concentra los desajustes de cualificaciones existentes.
- J) De igual manera, destaca la utilización del empleo temporal en los procesos de selección. Solo cuando estos han finalizado, con la transformación del contrato en indefinido, sus titulares comienzan a participar de la actividad formativa formal. De esta forma, en los primeros estadios de la relación laboral, dominada por motivaciones de selección, su contenido formativo, de existir, se concentra sobre cauces informales.

Una vez caracterizado el empleo temporal desde los puntos de vista de su importancia, su evolución, su relación con los distintos tramos de antigüedad, su estructura por modalidades contractuales y su

caracterización en cuanto a sus parámetros más relevantes, se inicia ahora un análisis orientado a conocer el lugar ocupado por el empleo temporal dentro de las políticas empresariales de mano de obra, bajo la hipótesis de su utilización como instrumento de temporalización de las plantillas.

En este sentido, los datos de la EPA permiten cuantificar las tasas de rotación y transformación asociadas al empleo temporal.

Para ello, inicialmente se ordena los datos de empleo correspondiente a 1.987 y 1.991, diferenciados en dos únicas categorías (indefinidos y no indefinidos) en función de su antigüedad en el puesto. Esta ha sido dividida en los intervalos que se consideran necesarios de cara a la realización del análisis buscado, en la medida en que permite conocer tanto el empleo indefinido como el no indefinido existente en 1.987 y cuya antigüedad era inferior a dos años (límite de antigüedad para el que se detecta empleo no indefinido) así como el empleo indefinido que, con una antigüedad de 4 a 6 años, persiste en 1.991.

El empleo temporal agrupado en el intervalo de antigüedad señalado para 1.987, al cabo de los cuatro años que separan este de 1.991, bien se ha transformado en empleo indefinido, bien, mediante su no renovación, ha sido separado de la empresa. El hecho de que el análisis se realice en términos de antigüedad asegura que el colectivo de empleados que en 1.991 poseen una antigüedad en el puesto entre 4 y 6 años debe ser, inexcusablemente, los que en 1.987 poseían una antigüedad entre 0 y 2 años. Nadie puede ser contratado en una empresa y no empezar a contar su antigüedad desde cero.

De esta forma, si se exceptúa los abandonos voluntarios, la comparación entre el empleo no indefinido (antigüedad 0-2 años) de 1.987 respecto al incremento observado para el empleo indefinido (4-6 años) entre los años que sirven de comparación, debe indicar el número de trabajadores temporales que, dado que persisten, han visto transformado su contrato temporal en otro de carácter indefinido, lo que, en términos porcentuales no es sino la tasa de transformación correspondiente al sector. El complementario porcentual hasta el cien por cien de la tasa de transformación indica la tasa de rotación.

La aplicación de este modelo de análisis proporciona unos resultados significativos (cuadro 78). Efectivamente, la tasa de transformación calculada (51,43 por ciento) y, por tanto, la de rotación (48,57 por ciento) indican que uno de cada dos trabajadores temporales estabiliza su empleo en el sector en tanto que el resto, es expulsado del mismo.

Este resultado llama poderosamente la atención. En primer lugar por que la Banca Privada es un sector con una actividad económica continuada, que presenta escasos componentes de estacionalidad y cuyas variaciones responden al ciclo económico antes que a bruscas alteraciones coyunturales lo que habitualmente se asocia con altas tasas de transformación final del empleo temporal en fijo. En segundo lugar, porque la realización de este mismo análisis, para los años 1.987 y 1.990, pero referido al más amplio sector de Instituciones Financieras, entidades de seguro,

LA RELACION CONTRACTUAL TASAS DE TRANSFORMACION-ROTACION				
1.987			1.991	
TTOTCONT	Indefinidos	No indefinidos	Indefinidos	No indefinidos
1-3 meses	10	10	6	28
4-6 meses	19	8	0	37
7-9 meses	0	0	3	8
10-11 meses	2	0	2	0
1 año	15	6	16	24
2 años	7	11	36	18
3 años	38	0	47	0
4 años	14	0	28	0
5 años	30	0	23	0
6 años	30	0	20	0
7 años	30	0	8	0
Total	195	35	189	115
A) Total indefinidos antg 0-2 años (1.987)			53	
B) Total no indefinidos antg 0-2 años (1.987)			35	
C) Total antg 0-3 años (1.987)			88	
D) Total indefinidos antg 4-6 años (1.991)			71	
E) Incremento indefinidos 91-87			18	
F) Tasa de transformación			51.43 %	
G) Tasa de rotación empl. temporal			48.57 %	

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

alquileres y servicios a empresas, dio como resultado una tasa de transformación superior al 80 por ciento.

Por tanto, aún considerándose la posibilidad de que el uso dado a la contratación temporal haya experimentado un cambio reciente en la Banca Privada, no constituyendo, por tanto, un comportamiento "habitual", lo cierto es que se debe concluir que, actualmente se detecta un recurso a la contratación temporal cuyo objetivo participa del deseo de proceder a una temporalización de las plantillas, en la medida en que el empleo temporal que se observe en las entidades no se corresponderá, únicamente, con el incremento asociado al tamaño de las plantillas, o el remplazamiento de las salidas producidas en el 'empleo anterior' sino además, a la sustitución de trabajadores temporales no transformados.

Para finalizar, el análisis de la relación contractual en el sector de la Banca Privada se completa con la explotación de la información aportada por la Encuesta de Población Activa respecto al trabajo a tiempo parcial.

Con datos del cuarto trimestre de 1.987, el 1,8 por ciento de las plantillas bancarias se encontraban acogidos a un contrato a tiempo parcial. En el mismo periodo de 1.991, este porcentaje ascendía al 2,2 por ciento. Por tanto, el recurso a la contratación a tiempo parcial se configura como un instrumento cuya utilización empresarial muestra una tendencia creciente (22,2 por ciento en el periodo considerado), aunque se mantiene en niveles reducidos.

Desde el punto de vista ocupacional, en 1.991 el 77,5 por ciento del empleo a tiempo parcial se concentraba en las ocupaciones definidas como no bancarias. El 22,5 por ciento restante, se inscribía en su totalidad en la agrupación de empleados bancarios.

Junto a la mayor intensidad de su uso, mencionada anteriormente, el análisis del empleo a tiempo parcial también demuestra un proceso de extensión ocupacional en su utilización, de manera que, mientras que en 1.987 únicamente las categorías de "empleados bancarios-contabilidad y ventanilleros" (el 0,3 por ciento de los mismos) y "empleados no bancarios-limpieza" (el 53,7 por ciento de ellos) agotaban la presencia del trabajo a tiempo parcial, en 1.991 esta modalidad contractual implicaba:

- a) El 0,7 por ciento de los empleados bancarios-contabilidad y ventanilleros.
- b) El 0,6 por ciento de los empleados bancarios-otros.
- c) El 35,7 por ciento de los empleados no bancarios-mantenimiento.
- d) El 75,1 por ciento de los empleados no bancarios-limpieza.

5.1.5.- Los procesos de entrada

En relación con el estudio de los procesos de entrada, los datos aportados por la Encuesta de Población Activa permiten, al menos, el análisis de dos aspectos relevantes:

- a) El perfil de entrada.

- b) Los procesos de asignación inicial de los trabajadores a los puestos.

El análisis se limitará al colectivo definido por poseer una antigüedad inferior a un año, expresivo de los ingresos más recientemente producidos. Para los aspectos señalados, excepto para el que hace referencia a los procesos de asignación, se utilizarán resultados obtenidos anteriormente en el curso del trabajo ya realizado. Para esta última cuestión, sin embargo, se desarrollará una nueva explotación de los datos.

A) El perfil de entrada

La concreción del perfil de entrada detectado en relación al sector de la Banca Privada se realizará sobre los ejes definidos por los siguientes atributos:

- a) Sexo.
- b) Edad.
- c) Nivel de estudios terminados (Cualificaciones).
- d) Ocupación agregada.
- e) Tipo de relación contractual.

Desde el punto de vista del sexo (cuadro 79), y con datos correspondientes al cuarto trimestre de 1.991, los ingresos producidos se constituyen indistintamente tanto por hombres (50,7 por ciento de los mismos) como por mujeres (49,3 por ciento). Sin embargo, los ingresos se producen progresivamente con mayor intensidad respecto al sexo femenino, que se incrementan un 97 por ciento, frente al retroceso de las entradas masculinas, evaluadas en un 6,6 por ciento.

Desde la óptica definida por la relación contractual (cuadro 80), únicamente el 12,6 por ciento de las entradas se materializan a través de contratos de duración indefinida. En consecuencia, la mayoría de las entradas (el 87,4 por ciento) se realizan a través de alguna de las modalidades de contratación temporal existentes. Además, como ya se puso de manifiesto anteriormente, el crecimiento de la utilización del empleo temporal es importantísimo.

Desde su caracterización ocupacional (cuadro 81), las entradas al sector se concentran sobre el empleo bancario (83,5 por ciento). Junto a estas, un 8,4 por ciento de los candidatos aceptados terminan encuadrándose dentro del empleo no bancario, un 6,2 por ciento en el de técnicos y, finalmente, solo un 1,9 por ciento ocupan directamente puestos de directores-gerentes-jefes de departamento. Adicionalmente, la categoría ocupacional de empleados bancarios es la única que, para este colectivo, exhibe tasas de crecimiento positivas.

Por lo que respecta a la edad (cuadro 82), se observa que el ingreso se produce, en términos medios, a los 27,2 años. Por tanto, la conclusión debe ser que la entrada en el sector se produce a una edad bastante elevada, aunque se detecta una tendencia hacia la reducción de la misma.

CUADRO 79

- 274 -

ASIGNACION INICIAL AL PUESTO DE TRABAJO ANALISIS POR SEXO AÑO 1.991		
Ocupaciones	% Hombres	% Mujeres
Técnicos-Estadis-Informática	12,10	
Banca-Directores y gerentes	3,80	
Banca-Empl. contab. y ventan.	66,00	66,00
Banca-Operarios máquinas		4,50
Banca-Otros empl. admon.	14,30	16,20
No banca-Mantenimiento	3,80	
No banca-Limpieza		13,30
Total	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 80

ASIGNACION INICIAL AL PUESTO DE TRABAJO ANALISIS POR CONTRATO AÑO 1.991			
Ocupaciones	Indef.perm.	Temporal-Estac	Temporal-Otros
Técnicos-Estadis-Informática			7,50
Banca-Directores y gerentes	15,60		
Banca-Empl. contab. y ventan.	62,50	41,30	69,10
Banca-Operarios máquinas		58,70	
Banca-Otros empl. admon.	21,90		15,40
No banca-Mantenimiento			
No banca-Limpieza			8,00
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 81

ASIGNACION INICIAL AL PUESTO DE TRABAJO CATEGORIAS DE ENTRADA AÑO 1991	
Ocupaciones	%
Técnicos-Estadis-Informática	6,20
Banca-Directores y gerentes	1,90
Banca-Empl. contab. y ventan.	66,00
Banca-Operarios máquinas	2,20
Banca-Otros empl. admon.	15,30
No banca-Mantenimiento	1,80
No banca-Limpieza	6,60
Total	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 82

ASIGNACION INICIAL AL PUESTO DE TRABAJO ANALISIS POR EDAD AÑO 1991						
Ocupaciones	20-24 AÑOS	25-29 AÑOS	30-34 AÑOS	35-39 AÑOS	40-44 AÑOS	55-59 AÑOS
Técnicos-Estadis-Informática	16,60					
Banca-Directores y gerentes			17,50	100,00		
Banca-Empl. contab. y ventan.	71,00	70,00	37,20		64,7	
Banca-Operarios máquinas		4,50				
Banca-Otros empl. admon.	7,30	25,50				
No banca-Mantenimiento	5,10					
No banca-Limpieza			45,30		35,3	100,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 83

ASIGNACION INICIAL AL PUESTO DE TRABAJO ANALISIS POR ESTUDIOS AÑO 1991								
Ocupaciones	Sin estudios	Prim-Inic. EGB	B. Superior	FP 1er	FP 2do	Univer. Medios	Univer. Diplom.	Univer. Sup.
Técnicos-Estadis-Informática						29,4		
Banca-Directores y gerentes			7,50					
Banca-Empl. contab. y ventan.			80,60	100,00	50,00	47,20	100,00	79,80
Banca-Operarios máquinas						10,50		
Banca-Otros empl. admon.			4,70		50,00	12,90		20,20
No banca-Mantenimiento			7,20					
No banca-Limpieza	100,00	100,00						
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

Por último, en lo que se refiere al nivel de estudios terminados (cuadro 83), el 52,1 por ciento posee algún tipo de estudios universitarios, el 15,6 por ciento de Formación Profesional, el 25,8 se limita al Bachiller Superior y el 2,3 y 4,2 por ciento, se definen por poseer únicamente el nivel de estudios obligatorios o un bajo nivel de estudios, respectivamente. El nivel modal se sitúa, por tanto, sobre los estudios universitarios. En cuanto a su evolución, los mayores crecimientos se concentran en los estudios universitarios de grado medio, segundo grado de FP y diplomaturas universitarias.

En conclusión, el perfil de entrada vendría constituido por los siguientes rasgos:

- a) Hombre o mujer.
- b) 27 años de edad.
- c) En posesión de algún tipo de estudio universitario.
- d) Dispuesto a aceptar una relación contractual temporal.
- e) Orientados hacia la agrupación ocupacional del empleo bancario.

En cuanto a la tendencias, sus líneas generales se concretarían en:

- a) Mayor orientación hacia el sexo femenino.
- b) Con edades ligera y progresivamente inferiores a los 27 años.
- c) Con estudios universitarios de tres años o segundo grado de Formación Profesional.
- d) Disposición hacia el empleo temporal.
- e) Con cualificaciones reales o potenciales orientadas hacia el empleo bancario.

B) Procesos de asignación inicial al puesto de trabajo

De las veinte categorías ocupacionales en que se resume la estructura ocupacional de una entidad bancaria, únicamente siete de ellas se caracterizan por recibir nuevos ingresos. Las mismas vienen recogidas en el cuadro número 81.

Porcentualmente, las entradas se concentran claramente sobre la categoría de "Banca-Empleados de contabilidad y ventanilleros" (66 por ciento), siguiéndola en importancia la de "Banca-Otros empleados de administración" (15,3 por ciento). En proporciones más moderadas, el empleo no bancario se relaciona con el 8,4 por ciento de las entradas (mantenimiento y limpieza) mientras que las categorías técnicas limitan su presencia a la de "Técnicos-Estadística e informáticos" (6,2 por ciento). Únicamente el 1,9 por ciento de los ingresos conducen directamente hacia ocupaciones de directores y gerentes.

De esta forma, aunque todas las agregaciones ocupacionales están presentes en los procesos de entrada y, por tanto, todas ellas guardan algún tipo de relación con los mercados externos de trabajo, algunas de ellas se muestran más cerradas en este sentido. Este es el caso de las categorías directivas, que exhiben un muy limitado acceso a través de su categoría superior (directivos-gerentes) y se muestran totalmente cerrados en cuanto a la jerárquicamente inferior (jefes de departamento).

Los procesos de asignación operantes en el sector serán analizados a través de los diferentes criterios que parecen conducir hacia las distintas categorías ocupacionales de entrada. Estos serán aproximados mediante los distintos perfiles asociados a los candidatos admitidos y finalmente situados sobre ellas, estando recogida la información generada en los cuadros números 79,80,82 y 83.

Estos alternativos perfiles vienen reflejados en las siguientes características, ordenadas por sexo, tipo de relación contractual, edad y nivel de estudios:

a) Técnicos-Estadísticos e informáticos:

- Hombres.
- Temporales-otros.
- 20-24 años.
- Estudios universitarios medios.

b) Directores-gerentes:

- Hombres.
- Indefinidos y permanentes.
- 30-39 años.
- Bachiller Superior.

c) Banca-Empleados contabilidad y ventanilleros:

- Tanto hombres como mujeres en idéntica proporción.
- Todas las categorías contractuales.
- 20-34 años o 40-44 años.
- Cualquier nivel de estudios igual o mayor a Bachiller Superior.

d) Banca-Operarios máquinas:

- Solo mujeres.
- Temporales-Estacionales.
- 25-29 años.
- Universitarios de grado medio.

e) Banca-Otros empleados de administración:

- Tanto hombres como mujeres.
- Fijos o temporales-otros.
- 20-29 años.
- Bachiller Superior, segundo grado de FP o estudios universitarios medios o superiores.

f) No Banca-Mantenimiento:

- Hombres.
- Tiempo parcial.
- 20-24 años.
- Bachiller Superior.

g) No banca-Limpieza:

- Mujeres.
- Temporales-Otros y tiempo parcial
- 30-34 años o 40-59 años.
- Sin estudios o nivel de estudios primarios -inicial EGB.

De esta forma se puede concluir, respecto al papel otorgado a cada una de las características componentes del perfil de entrada que:

- a) El sexo masculino se prefiere en las categorías ocupacionales más elevadas de entre las que registran entrada (técnicos informáticos y directores-gerentes).
- b) Además, el sexo masculino no favorece la posibilidad de asignación respecto a las ocupaciones de limpieza y limitadas al "manejo de máquinas", categorías para las cuales se detecta una predominante orientación, aunque no exclusiva, respecto al sexo femenino.
- c) Desde el punto de vista contractual, la entrada a la empresa a través de un contrato fijo de trabajo se limita, si excluimos el pequeño colectivo de "banca-otros empleados administración", a la ocupación de "directores-gerentes".
- d) La edad no parece jugar un papel determinante en los procesos de asignación inicial. Unicamente, y excluyendo a la ocupación no bancaria que participa de los procesos de entrada, se detecta una mayor edad de ingreso asociado a los directores-gerentes (30-39 años frente a 20-29 del resto de categorías bancarias y técnicas).
- e) Los niveles de estudio más bajos (sin estudios y limitados a estudios primarios y ciclo inicial de la EGB) conducen exclusivamente a la entrada en ocupaciones de limpieza. Los estudios universitarios están presentes en resto de categorías de entrada salvo las de "no banca-mantenimiento" y, sorprendentemente, la de "directores-gerentes", ambas limitadas al Bachiller Superior, más relacionados con la posesión de cualificaciones específicas que generales. La categoría técnica de ingreso solo requiere estudios universitarios de grado medio.

Por tanto si los procesos de asignación responden a criterios relacionados con el perfil de los candidatos admitidos antes que a la estructura de puestos vacantes existente, se debe concluir que sexo y nivel de estudios se constituyen en los criterios fundamentales en torno a los cuales se instrumenta las políticas de selección.

5.1.6.- Los procesos de salida

El estudio de los procesos de salida centra sus objetivos en una doble dirección. Por una parte, en conocer y caracterizar a los trabajadores que son objeto de los mismos. Por otra, y en el contexto determinado por la conclusión alcanzada inicialmente -que las plantillas bancarias experimentan una importante renovación- analizar el componente que, junto a las entradas, fundamenta el mencionado proceso de renovación.

Ambos objetivos se perseguirán mediante la utilización de la información que la Encuesta de Población Activa suministra en relación a los

CUADRO 84

- 280 -

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR. ANALISIS POR EDADES.			
EDAD	1.987 %	1.991 %	VAR. ABS.
16-19	0,80	1,70	0,90
20-24	2,20	13,50	16,40
25-29	1,20	9,70	8,50
30-34	5,00	8,70	3,70
35-39	3,10	0,00	-3,10
40-44	6,20	0,00	-6,20
45-49	3,20	2,80	-0,40
50-54	2,00	4,40	2,40
55-59	27,00	16,00	-11,00
60-64	40,90	34,00	-6,90
65 +	8,40	4,10	-4,30
TOTAL	100,00	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 85

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR. ANALISIS POR SEXO.			
SEXO	1.987 %	1.991 %	VAR. ABS.
Hombres	87,60	75,60	-12,00
Mujeres	12,40	24,40	12,00
TOTAL	100,00	100,00	-0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 86

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR. ANALISIS POR NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS.			
ESTUDIOS	1.987 %	1.991 %	VAR. ABS.
Analfabetos	0,00	2,00	2,00
Sin estudios	10,50	6,30	-4,20
Primarios-Inicial EGB	38,40	29,50	-8,90
Bachiller. Final EGB	17,60	12,00	-5,60
B. Superior	23,40	26,20	2,80
FP 1er	0,00	1,90	1,90
FP 2do	1,40	1,30	-0,10
Univers. Grado Medio	7,90	9,30	1,40
Univers. Diplomados	0,00	5,70	5,70
Superiores	0,80	5,80	5,00
TOTAL	100,00	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 87

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR ANALISIS POR OCUPACIONES			
Ocupaciones	1.987	1.991	% Var.
Banca-Directores y gerentes	17,50	3,90	-77,71
Banca-Jefes de departamento	0,00	1,30	---
Banca-Empl. contab. y ventan.	45,60	60,00	31,58
Banca-Otros empl. admon.	21,80	14,80	-32,11
Banca-Mecanógrafos	0,00	0,60	---
Banca-Carteros y ordenz.	0,00	1,30	---
Banca-Especializados	0,00	1,30	---
No banca-Mantenimiento	0,00	4,50	---
No banca-Limpieza	10,10	11,00	8,91
No banca-Otros	5,00	1,30	-74,00
Total	100,00	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 88

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR ANALISIS POR OCUPACIONES AGREGADAS			
Ocupaciones	1.987	1.991	% Var.
Técnicos	0,00	0,00	---
Directores-Jefes	17,50	5,20	-70,29
Empleados bancarios	67,40	78,00	15,73
Empleados no bancarios	15,10	16,80	11,26
Total	100,00	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR ANÁLISIS POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO			
Antigüedad	1.987	1.991	% Var.
1-3 meses	2,20	10,30	368,18
4-6 meses	0,00	6,80	---
7-9 meses	0,80	0,00	-100,00
10-12 meses	1,20	9,40	683,33
2-3 años	3,40	0,00	-100,00
3-5 años	2,70	2,70	0,00
5-10 años	2,70	8,50	214,81
10-15 años	10,80	10,70	-0,93
15-20 años	17,70	8,90	-49,72
20-30 años	24,40	7,50	-69,26
30-40 años	28,00	28,00	0,00
Más de 40 años	6,10	7,20	18,03
Total	100,00	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 90

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR TIEMPO DE BÚSQUEDA POSTERIOR			
Tiempo de búsqueda	1.987	1.991	% Var.
1-3 meses	3,50	5,80	65,71
4-6 meses	1,40	3,70	164,29
7-9 meses	0,00	0,60	---
10-12 meses	4,50	2,20	-51,11
13-18 meses	2,00	8,60	330,00
19-23 meses	3,20	0,00	-100,00
2-4 años	5,40	3,90	-27,78
No busca	80,00	75,20	-6,00
Total	100,00	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la Epa

CUADRO 91

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR RAZÓN DE LA SALIDA			
Razón	1.987	1.991	% Var.
Fin contrato	6,80	24,70	263,24
Regulación	33,00	20,60	-37,58
Jubilación	49,20	33,10	-32,72
Otras	11,00	21,60	96,36
Total	100,00	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

individuos que, encontrándose sin trabajo en el momento de ser encuestados, manifiestan haber trabajado anteriormente en el sector. De esta forma, este epígrafe se convierte en excepción en relación al resto de los desarrollados en cuanto a la definición de la población objeto de estudio.

La consecución de estos dos objetivos se conseguirá mediante el análisis, en función de su edad, sexo, nivel de estudios terminados, ocupación y antigüedad, de la nueva definición de población.

Esta caracterización será completada por un análisis a través del cual se especifica la causa que produjo la salida del sector.

La información utilizada se recoge en los cuadros números 84 a 91.

La no renovación de los contratos temporales y la jubilación (ordinaria o anticipada) se constituyen en los principales instrumentos aplicados en la salida, conclusión sustentada en el análisis de las salidas producidas por tramos de edad.

Las salidas más importantes se concentran en los tramos de edad de 55-64 años, por una parte, y de 20-24 años, por otra. Sin embargo, y con excepción de las edades comprendidas en el intervalo de 35 a 44 años, que no registran salidas, el resto de los intervalos definidos participan, en alguna medida, de los procesos de salida.

Una necesaria matización a estas primeras observaciones debe considerar el estudio de las evoluciones de las salidas por edades, para el periodo 1.987-1.991, de un lado, y por la comparación de las tasas registradas por cada uno de los intervalos en la salida con su participación respecto al total de las plantillas, de otra.

En cuanto a su evolución, las salidas incrementan su presencia sobre todo en las edades más cortas (20 a 29 años), en tanto que pierden peso desde los 35 años en adelante, con práctica generalidad.

De acuerdo con el segundo de los métodos propuestos, las edades intermedias (30 a 54 años) presentan salidas proporcionalmente menores a su participación genérica, en tanto que los colectivos de menor edad (16-29 años) y especialmente aquellos de mayor edad (55 años en adelante) se asocian con salidas más que proporcionales.

Por tanto, aunque las salidas participan de casi todas las edades, estas se concentran y muestran una especial intensidad en ambos extremos del abanico de edades, de forma que tanto los individuos más jóvenes (16-29 años) como los más mayores (55 años en adelante) registran unas salidas más importantes que las asociadas a los colectivos de edades intermedias (35-49 años), aunque para el caso de los mayores se asocien tasas de variación negativas.

Las salidas, aunque más cuantiosas en los hombres, resultan más intensas entre las mujeres, de manera que sus salidas evolucionan, a diferencia de los hombres, con tasas de variación positivas, exhibiendo

porcentajes superiores a su participación sobre el total de las plantillas bancarias.

Por nivel de estudios terminados, únicamente los niveles de analfabetos, estudios universitarios medios y diplomados universitarios, muestran una misma evolución en los tres indicadores utilizados (participación en las salidas, tasa de variación y comparación con su peso en las plantillas).

La interpretación de las salidas en función del nivel de estudios terminados resulta, cuando menos, complicada. Tanto los niveles más elevados como aquellos más reducidos, concentran los procesos de salida. En definitiva, parece que esta característica, por sí sola, no se muestra como un parámetro claro a través del cual se rijan los procesos de salida. Al contrario, la caracterización de las salidas por nivel de estudios parece correlacionada con los perfiles asociados a los colectivos implicados y a los instrumentos utilizados. Así, el empleo temporal, inmerso en los procesos de salida por su no renovación, explica la salida de colectivos con mayores niveles de estudios, mientras que el 'empleo anterior', de elevada antigüedad y objeto de jubilación, lo haría de aquellos definidos por un menor nivel de estudios terminados. A idéntica conclusión se llega cuando se analiza las salidas por categorías ocupacionales.

El mismo tipo de análisis pero atendiendo ahora a la antigüedad en el puesto, la salida se muestra más importante, de nuevo, de acuerdo a un esquema dicotómico (correlación edad y antigüedad). Por una parte, se centra en los intervalos de menor antigüedad (1 a 6 meses). Por otra, en aquellos cuya incorporación se produjo más antiguamente (desde 30 hasta más de 40 años de antigüedad). Junto a ambos extremos, los colectivos con una antigüedad de 10-12 meses en el puesto, completan los grupos en los que se concentra la salida.

Se observa, como era de esperar, la identidad, en relación con los tramos de menor antigüedad señalados (1 a 3, 4 a 6 y 10 a 12 meses respectivamente), con los periodos mínimos de contratación fijados para las principales modalidades de contratación temporal (6 meses para aquellos que encuentran su justificación en el lanzamiento de una nueva actividad y para los de fomento del empleo, y 3 meses para los de formación y en prácticas). Este hecho induce a pensar, como ya ha sido mencionado, que las salidas que se producen en estos niveles de antigüedad están asociados al empleo temporal y a la no renovación de contratos temporales que llegan a su fin.

En cuanto a las verificadas sobre los colectivos de mayor antigüedad (30 años en adelante), deben revestir un carácter de mayor "normalidad", en la medida en que se asocian con salidas "menos traumáticas", instrumentadas a través tanto de jubilaciones ordinarias como anticipadas voluntariamente.

Una interpretación menos inmediata requieren los procesos de salida que, de forma relativamente notoria, inciden sobre el tramo de antigüedad de 5 a 10 años. Este colectivo concentra el 8,5 por ciento del total de las salidas producidas, presentando, además, una tasa de crecimiento realmente importante (214,8 por ciento). Sin embargo, el porcentaje de

salida mencionado no hace sino reflejar muy próximamente el peso del colectivo en el empleo del sector, manifestando el hecho de que la renovación abarca a la totalidad de las plantillas, estando guiada por criterios de cualificaciones antes que de antigüedad.

Una última utilización, en relación a los procesos de salida, de los datos de la EPA, hace referencia a la cuestión de su motivación y, a través de ella, de la vía mediante la cual se producen las salidas.

De la observación de esta información se desprende que, para el cuarto trimestre de 1.991, la vía cuantitativamente más importante fue la de la jubilación ordinaria, a través de la cual se canalizó el 33,1 por ciento de las salidas. El resto de posibilidades consideradas (fin de contrato, regulación y otras) presentan participaciones importantes y de similar magnitud (24,7, 20,6 y 21,6 por ciento, respectivamente). A un nivel más desagregado, destaca como causa de salida, junto a la jubilación ordinaria, el final de contrato para modalidades no estacionales (21,4 por ciento), la jubilación anticipada (11 por ciento) y el retiro por enfermedad o incapacidad física (10 por ciento). De esta forma, la jubilación, ordinaria o voluntaria, acumula el 44,1 por ciento de las bajas producidas, convirtiéndose, aún más, en la vía de salida predominante.

Una matización importante procede de las tasas de variación registradas en cada una de las modalidades contempladas. Efectivamente, todas ellas, excepto las correspondientes al final del contrato, muestran crecimientos negativos, de forma que parecen atravesar por una progresiva menor utilización. Frente a este hecho, las salidas por final de contrato se incrementan a un ritmo del 263,2 por ciento.

Finalmente, las modalidades de despido y suspensión de empleo, por motivos de regulación, reconversión u otras causas, tienen en los procesos de salida.

Como conclusiones relacionadas con los procesos de salida se apuntan las siguientes:

a) El perfil de los individuos objeto de salida vendría construido por las siguientes características:

- Menor de 29 años o mayor de 55.
- Más cuantiosas respecto a los hombres pero más intensas para las mujeres.
- Definido por poseer casi cualquier nivel de estudios, aunque más importantes para ambos extremos del abanico de estudios terminados.
- No perteneciente, desde un punto de vista ocupacional, a ninguna categoría directiva.
- Con una antigüedad igual o menor a un año o, alternativamente, superior a 30.

b) Edad y antigüedad son los criterios directrices.

c) Por el contrario, los estudios y la ocupación muestran una escasa relevancia. El nivel de estudios no parece participar, como

criterio, en el diseño de las políticas de salida (su comportamiento solo expresa la correlación con edad y antigüedad). La categoría ocupacional, limita su participación a la exclusión de las categorías de directores, gerentes y jefes de departamento.

d) La jubilación es la vía de salida más frecuente, sobre todo en su modalidad ordinaria.

e) Junto a esta, la salida motivada por la finalización del contrato ocupa el segundo lugar en cuanto a participación, mostrándose, sin embargo, como la vía que más incrementa su utilización a lo largo del periodo considerado.

5.1.7.- Los procesos internos de movilidad.

La Encuesta de Población Activa no posibilita un análisis directo de esta dimensión laboral. Sin embargo, es posible efectuar algunas conclusiones sobre la base de los resultados ya obtenidos respecto a otros elementos.

Los procesos de movilidad entre los distintos puestos de trabajo, verificados con posterioridad a la entrada, parecen instrumentados mediante ascensos, y determinados por procesos de formación, en general informales, conducentes a la adquisición de cualificaciones de naturaleza específica.

Esta afirmación se basa en varias observaciones. En primer lugar, por la estructura de las plantillas en términos de antigüedad. En el cuarto trimestre de 1.991, el 78,9 por ciento de los empleados poseían una antigüedad superior a los siete años, lo que apunta hacia la existencia de largas cadenas de movilidad, articuladas para posibilitar la adquisición de cualificaciones específicas complejas. En segundo lugar, por la inexistencia de procesos de formación formalizados, vinculados con el aprendizaje inicial, lo que induce a pensar que estas cualificaciones son adquiridas por experiencia en el propio desarrollo del trabajo. En tercer lugar, por el hecho de que los procesos de formación formalizados y orientados a la adquisición de cualificaciones específicas limiten su ámbito de aplicación al colectivo del 'empleo anterior'.

Además, los mecanismos de ascenso que conducen hasta las categorías directivas están muy determinados por criterios en los que la antigüedad y la experiencia ocupan un lugar importante.

Esta última afirmación se deduce, en primer lugar, de la estrecha relación existente entre la antigüedad en el puesto y la estructura ocupacional: solo un 1,9 por ciento de las entradas se producen directamente por las categorías directivas, las cuales tienen su máxima presencia en el colectivo de mayor antigüedad, creciendo, dentro de este, al aumentar esta. En segundo lugar, por el contrario, el nivel de estudios terminados no se demuestra relevante en la determinación del acceso a las categorías directivas. Por último, dichas categorías se muestran como las más cerradas en relación a los mercados externos de trabajo, puesto que, como ya ha sido señalado, registran unas escasas entradas. Se deduce, por tanto, que las categorías directivas y los movimientos que conducen a ellas, se fundamentan en mayor medida sobre la experiencia y las

cualificaciones específicas que sobre la posesión de estudios de naturaleza general, realizados con anterioridad a la ocupación del puesto.

5.1.8.- La jornada de trabajo

La jornada de trabajo se aproximará mediante la utilización de la información que la Encuesta de Población Activa aporta respecto al número de horas que el encuestado dedicó al trabajo durante la semana anterior a la realización de la encuesta.

La elección de esta aproximación en detrimento de la aportada por el número de horas habitualmente dedicadas al trabajo, igualmente suministrada por la EPA, descansa sobre el supuesto de que ofrecerá una visión más real de la jornada de trabajo, sin verse condicionada por la definición formal que, en los diferentes centros, se efectúe de la misma. Se intenta conseguir, de esta forma, información sobre la jornada de trabajo real y efectivamente desarrollada antes que sobre la que debería efectuarse, pero que quizás, se encuentra a veces, alejada de la realidad en cuanto a su cumplimiento.

Comparando los horarios legales, 40,5 o 39 horas semanales, (fijados en el Convenio Colectivo y explicitada su construcción en el anexo número 5) con la información incluida en los cuadros números 92 a 96, relativa a la jornada semanal efectivamente realizada, destaca el hecho de que el intervalo modal, para 1.991, 36-40 horas, incluye ambos tipos de horarios. Por tanto, parece que existe un alto grado de cumplimiento de la jornada de trabajo en los términos legalmente establecidos.

Sin embargo, el hecho de que el 66,6 por ciento de las plantillas se sitúe sobre este intervalo implica necesariamente que el 33,4 por ciento de las mismas realizan jornadas que discrepan, de forma importante, respecto a lo establecido en Convenio.

La pregunta siguiente es saber si este incumplimiento supone una prolongación o una reducción respecto al horario de Convenio. En este sentido, un 25 por ciento de las plantillas realizan un número menor de horas, en tanto que el 8,4 por ciento prolonga su jornada por encima de la legislada.

Desde el punto de vista de su evolución, se detecta es una tendencia hacia la concentración sobre los horarios legales (crecimiento del 25,7 por ciento) posibilitado por la disminución de los colectivos con jornadas menores (-7,1 por ciento) y, sobre todo, de aquellos que prolongan su jornada de trabajo (-58,2 por ciento).

Por tanto, la mayoría de las plantillas realizan jornadas iguales o muy cercanas a las oficiales, siendo este hecho, además, progresivamente más frecuente.

Mediante la desagregación del análisis por sexo, tipo de contrato, agregación ocupacional y antigüedad, solo se detecta una cierta mayor intensidad de los directores-jefes en relación a la prolongación de la jornada.

CUADRO 92

JORNADA DE TRABAJO. HORAS SEMANALES REALIZADAS. ANÁLISIS POR SEXO.									
Núm. horas	Año 1987			Año 1991			% Var.	% Var.	% Var.
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 10	3,30	8,90	4,20	2,40	12,90	4,20	-27,27	44,94	0,00
11-25 horas	0,90	9,80	2,20	1,00	3,60	1,40	11,11	-63,27	-36,36
26-30 horas	2,80	6,30	3,30	1,90	0,80	1,70	-32,14	-87,30	-48,48
31-35 horas	18,80	8,30	17,20	17,20	20,40	17,70	-8,51	145,78	2,91
36-40 horas	54,70	43,60	53,00	68,10	58,80	66,60	24,50	34,86	25,66
41-45 horas	16,00	16,20	16,10	4,50	3,00	4,30	-71,88	-81,48	-73,29
46-50 horas	2,60	6,90	3,30	3,50	0,00	2,90	34,62	-100,00	-12,12
51-60 horas	0,80	0,00	0,60	0,90	0,50	0,80	12,50	---	33,33
Más de 60 horas	0,10	0,00	0,10	0,50	0,00	0,40	400,00	---	300,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 93

JORNADA DE TRABAJO. HORAS SEMANALES REALIZADAS. ANÁLISIS POR TIPO DE CONTRATO						
Núm. horas	Año 1987		Año 1991		% Var.	
	Indefid.	No indef.	Indefid.	No indef.	Indefid.	No indef.
Menos de 10	4,20	3,40	4,00	6,60	-4,76	94,12
11-25 horas	2,20	4,30	1,00	4,50	-54,55	4,65
26-30 horas	3,30	4,90	1,50	0,00	-54,55	-100,00
31-35 horas	17,10	17,30	17,30	23,30	1,17	34,68
36-40 horas	53,00	56,50	67,40	61,50	27,17	8,85
41-45 horas	16,50	0,00	4,40	3,30	-73,33	---
46-50 horas	3,00	13,60	3,10	0,00	3,33	-100,00
51-60 horas	0,60	0,00	0,80	0,80	33,33	---
Más de 60 horas	0,10	0,00	0,50	0,00	400,00	---
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 94

JORNADA DE TRABAJO HORAS SEMANALES REALIZADAS. ANÁLISIS POR AGREGACIONES OCUPACIONALES.												
Núm. horas	Año 1987				Año 1991				% Variación			
	Técnicos	Direc-Jef.	Empl. banc.	Empl. no banc.	Técnicos	Direc-Jef.	Empl. banc.	Empl. no banc.	Técnicos	Direc-Jef.	Empl. banc.	Empl. no banc.
Menos de 10	16,20	2,70	3,00	17,00	0,00	2,90	3,80	22,20	-100,00	7,41	26,67	30,59
11-25 horas	3,50	1,30	0,70	21,50	0,00	0,00	0,90	18,00	-100,00	-100,00	28,57	-16,28
26-30 horas	3,60	0,60	4,20	5,90	0,00	2,10	1,70	3,60	-100,00	250,00	-59,52	-38,98
31-35 horas	10,30	16,60	18,80	5,90	9,20	18,50	18,60	9,20	-10,68	11,45	-1,06	55,93
36-40 horas	47,20	55,10	53,70	40,00	81,30	57,40	68,90	47,00	72,25	4,17	28,31	17,50
41-45 horas	18,20	15,20	17,00	8,30	2,90	6,30	4,10	0,00	-84,07	-58,55	-75,88	-100,00
46-50 horas	1,00	6,00	2,60	0,00	1,80	8,00	1,90	0,00	80,00	33,33	-26,92	---
51-60 horas	0,00	2,30	0,00	0,00	1,60	3,30	0,10	0,00	---	43,48	---	---
Más de 60 horas	0,00	0,20	0,00	1,40	3,20	1,50	0,00	0,00	---	650,00	---	-100,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 95

JORNADA DE TRABAJO HORAS SEMANALES REALIZADAS. ANÁLISIS POR TRAMOS DE ANTIGÜEDAD									
Núm. horas	Año 1987			Año 1991			% Variación		
	Menos 1 año	1-7 años	Más 7 años	Menos 1 año	1-7 años	Más 7 años	Menos 1 año	1-7 años	Más 7 años
Menos de 10	8,20	2,70	4,30	9,50	4,60	3,80	15,85	70,37	-11,63
11-25 horas	0,00	2,80	2,20	7,10	1,70	0,90	---	-39,29	-59,09
26-30 horas	3,50	1,20	3,70	0,00	0,60	2,10	-100,00	-50,00	-43,24
31-35 horas	9,90	19,40	17,10	14,20	28,10	16,10	43,43	44,85	-5,85
36-40 horas	68,50	54,40	52,20	61,70	60,70	68,10	-9,93	11,58	30,46
41-45 horas	0,00	15,30	16,90	4,30	2,20	4,60	---	-85,62	-72,78
46-50 horas	9,90	3,80	2,80	3,20	1,40	3,10	-67,68	-63,16	10,71
51-60 horas	0,00	0,40	0,70	0,00	0,70	0,80	---	75,00	14,29
Más de 60 horas	0,00	0,00	0,10	0,00	0,00	0,50	---	---	400,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

JORNADA DE TRABAJO. HORAS SEMANALES. ANÁLISIS GENERAL DE LAS PLANTILLAS.			
Num. horas	1.987	1.991	% Var.
Menos de 10	4,20	4,20	0,00
11-25 horas	2,20	1,40	57,14
26-30 horas	3,30	1,70	94,12
31-35 horas	17,20	17,70	-2,82
36-40 horas	53,00	66,60	-20,42
41-45 horas	16,10	4,30	274,42
46-50 horas	3,30	2,90	13,79
51-60 horas	0,60	0,80	-25,00
Más de 60 horas	0,10	0,40	-75,00
Total	100,00	100,00	-0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 97

LA DEDICACION AL TRABAJO. EXISTENCIA DE PLURIEMPLEO.						
Pluriempleo	Año 1.987		Año 1.991		% Var.	
	Si	No	Si	No	Si	No
Hombres	2,40	97,60	1,30	98,70	-45,83	1,13
Mujeres	4,70	95,30	1,50	98,50	-68,09	3,36
Indefinidos	2,80	97,20	1,40	98,60	-50,00	1,44
Form-Prac.	0,00	0,00	0,00	100,00	---	---
Estacionales	0,00	100,00	0,00	100,00	---	0,00
Otros contrac.	0,00	100,00	1,60	98,40	---	-1,60
Técnicos	3,60	96,40	0,00	100,00	-100,00	3,73
Direc-Jefes	3,40	96,60	1,90	98,10	-44,12	1,55
Empl. bancarios	2,00	98,00	1,10	98,90	-45,00	0,92
Empl. no banc.	6,90	93,10	6,30	93,70	-8,70	0,64
Menos 1 año	0,00	100,00	2,00	98,00	---	-2,00
1-7 años	6,10	93,90	0,00	100,00	-100,00	6,50
Más 7 años	2,30	97,70	1,60	98,40	-30,43	0,72
Total plant.	2,70	97,30	1,40	98,60	-48,15	1,34

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 98

LA SATISFACCION EN EL TRABAJO PROCESOS DE BUSQUEDA						
Búsqueda	Año 1.987		Año 1.991		% Var.	
	Si	No	Si	No	Si	No
Hombres	0,30	99,70	0,20	99,80	-33,33	0,10
Mujeres	0,00	100,00	2,80	97,20	---	-2,80
Indefinidos	0,00	100,00	0,20	99,80	---	-0,20
Form-Prac.	0,00	0,00	0,00	100,00	---	---
Estacionales	13,90	86,10	0,00	100,00	-100,00	16,14
Otros contrac.	6,60	93,40	6,40	93,60	-3,03	0,21
Técnicos	0,00	100,00	0,00	100,00	---	0,00
Direc-Jefes	0,00	100,00	0,00	100,00	---	0,00
Empl. bancarios	0,40	99,60	0,20	99,80	-50,00	0,20
Empl. no banc.	0,00	100,00	12,00	88,00	---	-12,00
Menos 1 año	3,50	96,50	2,30	97,70	-34,29	1,24
1-7 años	0,90	99,10	0,90	99,10	0,00	0,00
Más 7 años	0,00	100,00	0,50	99,50	---	-0,50
Total plant.	0,20	99,80	0,60	99,40	-200,00	-0,40

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

5.1.9.- La dedicación y la satisfacción en el trabajo.

En este último epígrafe, se abordan dos cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo: el grado de dedicación y de satisfacción en el trabajo (cuadros 97 y 98).

El grado de dedicación al trabajo manifestado por el empleo bancario es aproximado por la existencia o inexistencia de situaciones de pluriempleo. Se identifica un alto nivel de dedicación con individuos que no se encuentran pluriempleados. La afirmación inversa es, mucho más claramente, identificadora de situaciones en que la dedicación al trabajo no es plena.

El análisis realizado respecto en este sentido muestra la existencia de un alto nivel de dedicación dentro del sector (con datos correspondientes al cuarto trimestre de 1.991, únicamente el 1,4 por ciento del empleo manifestaba poseer un pluriempleo). Además, la evolución observada refuerza esta conclusión en la medida en que se registran importantes tasas negativas de variación (-48,15 por ciento).

Una desagregación por colectivos (sexo, tipo de contrato, agregaciones ocupacionales y antigüedad) demuestra que estos no se diferencian de forma significativa en este aspecto. Únicamente el colectivo definido por las ocupaciones no bancarias exhiben tasas de pluriempleo significativas, sustancialmente mayores a las del conjunto de las plantillas y del resto de colectivos (6,3 por ciento).

Se deduce, por tanto, que el empleo bancario exige comportamientos laborales caracterizados por su alto grado de dedicación al trabajo.

Por último, a través de la información que la EPA aporta acerca de la existencia de procesos de búsqueda realizados desde el mismo puesto de trabajo, es posible realizar una aproximación del grado de satisfacción asociada al desarrollo del trabajo. Se espera que la existencia de insatisfacción sea causa del inicio de procesos de búsqueda de un trabajo alternativo, como instrumento a través del cual modificar esta situación.

El análisis de este tipo de datos muestra, dentro de los límites de la aproximación realizada, la existencia de un alto grado de satisfacción. Únicamente el 0,6 por ciento de las mismas declaran encontrarse dentro de un proceso de búsqueda cuyo objetivo sea cambiar de trabajo. Sin embargo, también es posible que una hipotética situación de insatisfacción no se exprese a través del inicio de un proceso de búsqueda, de forma que los resultados se encuentren subvalorados.

Desagregadamente, tampoco el nivel de satisfacción en el trabajo se constituye en un aspecto de diferenciación entre los distintos colectivos definidos. Solo el empleo no bancario vuelve a mostrar una tasa de búsqueda discrepante dentro de lo concluido para el conjunto de las plantillas (el 12 por ciento de los empleados no bancarios manifiestan estar buscando un trabajo alternativo).

Ambos análisis, por tanto, solo aportan como conclusiones:

- a) La existencia de un alto grado tanto de dedicación como de satisfacción en el trabajo.
- b) La no diferenciación de los distintos colectivos sobre la base de estos dos aspectos de las condiciones de trabajo.
- c) Únicamente, el colectivo del empleo no bancario manifiesta una situación divergente respecto al resto de agrupaciones de empleo, lo que no hace sino reforzar las ya importantes evidencias que apuntan hacia la fuerte especificidad de este tipo de puestos respecto al resto de los integrados en una entidad bancaria.

5.2.- Conclusiones

A lo largo de las páginas precedentes se ha desarrollado, apoyándose sobre la base proporcionada por la Encuesta de Población Activa, un análisis de los diferentes elementos constitutivos de los mercados de trabajo del sector de la Banca Privada en España.

A través del mismo, y como primera conclusión, se dibuja un sector definido, en términos generales, por integrar puestos de trabajo estables y en el que los vínculos de trabajo se formalizan a través de relaciones de larga duración. Se trata, por tanto, de un sector donde la estabilidad y la continuidad de su actividad económica parece implicar la organización del proceso de trabajo de forma igualmente estable y continuada. Además, esta observación resulta lógica en unas empresas cuyo activo comercial principal es la confianza (15).

Frente a esta afirmación genérica, se detecta, sin embargo, una progresiva presencia de puestos de trabajo fundamentados sobre relaciones contractuales de naturaleza temporal, aunque todavía en un contexto de acusada minoría.

Más relevante, sin embargo, resultan las tasas de transformación y de rotación calculadas (51,43 y 48,57 por ciento, respectivamente) en la medida en que pueden constituirse en indicio de la quiebra de esta, hasta ahora, idiosincrática estabilidad de los puestos de trabajos bancarios.

En este sentido, si esta característica prolongase su observación en el tiempo, y aunque en este momento constituya una afirmación excesiva, se podría aventurar la conclusión de que, dentro del sector de la Banca privada, existen puestos de trabajo cuya organización es susceptible de ser abordada asumiendo una orientación temporal del vínculo laboral.

Desde el punto de vista definido por las cualificaciones laborales y de los procesos de formación que conducen a ellas, las conclusiones deben distinguir, necesariamente, entre aquellas de naturaleza general de las que se definen por su carácter específico.

15 Castaño, C. y Iglesias, C. "Reorganización del trabajo, clasificación profesional y movilidad en la banca española". Revista de Economía y Sociología del Trabajo nº 21/22. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.993.

Respecto a las generales, dada la amplia información aportada por la EPA, las conclusiones poseen un mayor alcance y concreción que las alcanzadas en relación a las específicas, cuyo contenido debe ser, casi por definición, aproximada en menor medida a través de una encuesta cuyo ámbito trasciende a la empresa.

Las cualificaciones generales mayoritariamente presentes en el sector se definen por contener una formación de carácter general y de nivel bajo-medio, o algo especializada en algunos casos, combinada con estudios especializados sobre una base amplia de conocimientos.

Las mismas, aproximadas mediante el nivel de estudios terminados, se concentran en las credenciales educativas propias del Bachiller Superior y los niveles educativos obligatorios, aunque existe una relevante proporción de las plantillas en posesión de credenciales universitarias.

Las cualificaciones generales son adquiridas por los individuos en su paso por el sistema educativo, y aunque esto ocurre mayoritariamente con anterioridad a su incorporación laboral al sector, las mismas, con cierta frecuencia, son completadas una vez que se ha producido el ingreso en la empresa.

En cuanto a las cualificaciones de naturaleza específica, poco se puede afirmar, salvo algunas intuiciones. La importancia de su concurso puede deducirse de la prolongada antigüedad media de los titulares de los distintos puestos de trabajo así como de que el 78,9 por ciento de las plantillas posean una antigüedad superior a los siete años.

Por otra parte, la generalidad y, hasta cierto punto, falta de concreción de las cualificaciones generales, apunta hacia la afirmación de que las mismas son completadas por cualificaciones de tipo específico.

La limitada importancia de los procesos de formación específicos organizados por la empresa así como la concentración de las categorías directivas (especialmente de jefes de departamento) en el empleo más antiguo, apuntan hacia la importancia de la organización y existencia de procesos de formación informales, vinculados con la antigüedad como vehículo de ascenso, características de aquellos que conducen a la adquisición de cualificaciones específicas.

En este mismo sentido debe interpretarse las observaciones de que los cursos de formación de carácter específico:

- a) Sean ajenos al aprendizaje inicial asociado a la incorporación a un puesto de trabajo.
- b) Tengan limitada su participación a individuos con más de siete años de antigüedad.

Sin embargo, los datos aportados por la Encuesta de Población Activa, no permiten ir más allá de estas afirmaciones.

Utilizando, por último, las categorías ocupacionales como aproximación del tipo de cualificaciones utilizadas, se observa que:

- a) El 73,4 por ciento del empleo se encuadra dentro de las categorías definidas como de empleo bancario.
- b) El 17,7 por ciento pertenecen a la agrupación de Directores-Jefes.
- c) El 4,7 por ciento se deben considerar técnicos, desde un punto de vista ocupacional.
- d) El 4,2 por ciento, dado el carácter extrabancario de su actividad, se encuadran dentro de la definición de empleo no bancario.

De esta manera, el proceso de trabajo de una entidad bancaria se define por:

- a) Centrar los mayores requerimientos ocupacionales sobre el empleo bancario.
- b) Implicar unas elevadas dosis de dirección, control y coordinación, funciones que le son propias a la categoría de Directores-Jefes (1 de cada 4,6 empleados no pertenecientes a esta categoría).
- c) Un uso limitado de las ocupaciones técnicas (1 de cada 20,5 empleados), casi en la misma proporción que la observada para el empleo no bancario (1 de cada 23 empleados).

Con un mayor grado de desagregación, y desde una orientación ocupacional, se observa que, desde un punto de vista cuantitativo, el núcleo de empleo en torno al cual se desarrolla la producción bancaria se compone únicamente por las categorías de:

- a) Empleados bancarios-empleados de contabilidad y ventanilleros (59,1 por ciento).
- b) Directores-gerentes (14,9 por ciento).
- c) Empleados bancarios-otros empleados de administración (12,7 por ciento),

que, conjuntamente, suponen el 86,7 por ciento de la estructura ocupacional.

Técnicos de contabilidad (2,7 por ciento) y empleados de limpieza (2,1 por ciento) son las categorías técnicas y no bancarias con mayor presencia.

Los procesos de entrada al sector se definen por la preferencia por candidatos cuyo perfil vendría constituido por:

- a) Indiferente en cuanto al sexo.
- b) Edad media de entrada 27 años.
- c) Poseer alguna credencial universitaria.
- d) Disposición a aceptar una relación temporal de trabajo, al menos inicialmente.
- e) Orientado mayoritariamente hacia las cualificaciones propias del empleo bancario, como agrupación ocupacional aproximativa de unos determinados contenidos de cualificaciones.

De esta descripción se deducen dos observaciones importantes. Por una parte, el nivel educativo que da acceso al sector se define por ser superior al de la media de la población. De otra, la elevada edad de

entrada refleja el hecho de que las nuevas contrataciones se asocian con elevados requerimientos de estudios terminados.

Contrariamente, los procesos de salida presentan un perfil constituido por:

- a) Ser menor de 29 años o mayor de 55.
- b) Mujer en mayor proporción que hombre.
- c) Los estudios son indiferentes.
- d) No pertenecer a ninguna de las dos categorías directivas consideradas.
- e) Poseer una antigüedad igual o menor a un año o superior a 30.

Los procesos de asignación de los trabajadores a los puestos se muestran regidos por el sexo y el nivel de estudios.

Por último, los procesos internos de movilidad responden a la canalización de procesos informales de formación, orientados a la adquisición de contenidos específicos, ocupando un lugar relevante dentro de los mecanismos de generación de cualificaciones.

El análisis de la evolución seguida por todos estos elementos conducen a la conclusión de que se está verificando un profundo proceso de transformación.

Este, aunque se refleja en la práctica totalidad de los aspectos considerados, se concreta, de forma quizás más relevante, a través de nuevos contenidos de las cualificaciones laborales.

Así, frente a las credenciales educativas típicas, de la situación anterior, los estudios de Formación Profesional y universitarios de grado superior son los que concentran los mayores incrementos, expresando una mayor demanda, bien de cualificaciones amplias y generales de mayor nivel a las anteriormente utilizadas, bien de cualificaciones más concretas y especializadas.

Se detecta también un incremento del nivel de estudios medios, así como una nítida diferenciación entre el 'empleo anterior' y el 'nuevo empleo'. Mientras que el primero de ellos muestra unas cualificaciones medio-bajas, derivadas de la posesión de las credenciales educativas todavía modales en el sector (Bachiller Superior), el segundo de los colectivos se define por el predominio de los niveles de Formación Profesional y universitarios, lo que se traduce en un mayor grado de especificidad y en un nivel más elevado en general. En resumen, los datos explotados demuestran la existencia de una relación inversa entre nivel y tipo de estudios y antigüedad.

Se observa, por tanto, la polarización de la ocupación bancaria en torno a:

- a) El 'nuevo empleo', definido por su mayor nivel formativo y el carácter predominantemente genérico de sus contenidos.
- b) El 'empleo anterior', relativamente menos formado y orientado en mayor medida hacia perfiles específicos.

Desde una aproximación ocupacional, el comportamiento más expansivo se sitúa sobre el conjunto de las ocupaciones técnicas (34,3 por ciento de crecimiento) en detrimento, sobre todo, del empleo no bancario y de las categorías directivas.

Una mayor desagregación ocupacional destaca, por encima de todo, la expansión de los trabajadores informáticos y de aquellos más vinculados con las tareas comerciales, así como de los economistas y técnicos de contabilidad.

Como comportamiento más relevante de signo contrario, destaca la desaparición de la estructura ocupacional de las categorías de técnicos-ingenieros, técnicos-abogados, técnicos-otros y carteros-ordenanzas.

Por tanto, el cambio de cualificaciones se manifiesta a través de una elevación del nivel de las credenciales educativas, a la vez que su expresión ocupacional refleja el efecto de las principales tendencias destacadas en el estudio de marco económico-técnico:

- a) La progresiva aplicación de las Nuevas Tecnologías Informáticas.
- b) El cambio producido en la actividad bancaria, desde la intermediación hasta la distribución.
- c) La subcontratación.

En este proceso de cambio y transformación subyace una discrepancia entre las cualificaciones, y en general, las características que tradicionalmente han configurado los mercados de trabajo de las empresas del sector y las ahora deseadas empresarialmente.

Si se aproxima la situación reseñada a través del nivel de estudios terminados, se observa que el 81,1 por ciento de los empleados con más de siete años de antigüedad posee unas credenciales educativas ajenas a las emergentes. Esto, implica que el 64 por ciento del empleo total del sector posee unas características de cualificaciones no coincidentes con las empresarialmente deseadas.

El desajuste, por tanto, reviste una gran importancia cuantitativa, siendo percibido por las entidades como un elemento clave en el proceso de adaptación al nuevo marco de condiciones (16).

En este sentido resulta relevante conocer los mecanismos de ajuste empleados por las empresas bancarias, con objeto de superar esta situación.

Estos mecanismos consisten las siguientes alternativas (17):

16 Bertrand, O. y Noyelle, T. (CERE-OCDE). Op. cit. 1.990

17 Bertrand, O. y Noyelle, T. (CERI-OCDE). Op. cit. 1.990

- a) Renovación externa.
- b) Recurso al empleo temporal y al trabajo a tiempo parcial.
- c) Gestión interna de carreras y formación permanente.

Las dos primeras suponen apoyarse en los mercados externos de trabajo como base del ajuste, en tanto que la última de ellas acentúa el recurso a los mercados internos.

A través de la explotación de los datos de la EPA, no se puede afirmar que en el sector de la Banca Privada se haya decidido en favor de uno de ellos, sino que parece que están siendo simultaneados.

La utilización de la renovación externa parece, sin embargo, la vía de ajuste de mayor importancia cuantitativa, debido a:

- a) La importancia de las entradas (empleo de menor antigüedad) crece, durante el periodo considerado, un 70,7 por ciento.
- b) La magnitud de los flujos de salida (el 'empleo anterior' decrece un 1,9 por ciento).
- c) Ambos comportamientos conducen a la pérdida de 4,5 puntos porcentuales del 'empleo anterior' sobre el total de las plantillas, en beneficio del 'nuevo empleo'.
- d) Las diferentes expresiones del cambio de cualificaciones se concentran en las entradas, en cuanto a los rasgos progresivos, y en las salidas en sus aspectos regresivos, de forma que la sustitución de 'empleo anterior' por el 'nuevo empleo' canaliza el proceso de cambio.

El recurso al empleo temporal y al trabajo a tiempo parcial, como mecanismo de ajuste, vendría avalado, a pesar de sus todavía baja participación, por los siguientes hechos:

- a) El importantísimo incremento detectado en el uso de la contratación temporal.
- b) La relativamente baja tasa de transformación, y por tanto, moderadamente elevada tasa de rotación.
- c) El proceso de extensión ocupacional por el que atraviese la utilización del trabajo a tiempo parcial.

Por último, el recurso a los mercados internos de trabajo, como vía de ajuste, vendría sugerido por ciertas conclusiones alcanzadas en relación a la información sobre los cursos recibidos. Estas serían las siguientes:

- a) El 5,5 por ciento de las plantillas recibió algún tipo de curso de formación. El 0,8 por ciento de los trabajadores lo hicieron en relación a algún curso de naturaleza específica.
- b) A pesar de que, inicialmente, estos porcentajes pueden parecer reducidos, se debe reconsiderar esta apreciación si se tiene en cuenta que hacen referencia únicamente a las cuatro últimas semanas, anteriores a la realización de la encuesta.
- c) La importante vinculación de estos cursos con objetivos de formación permanente y reciclaje de cualificaciones.
- d) Su nula relación con el aprendizaje inicial.

e) Su concentración, en el caso de los de naturaleza específica, con el 'empleo anterior', colectivo en el que se concentra más intensamente el desajuste de cualificaciones.

En definitiva, y como conclusión fundamental se debe afirmar que se está produciendo en el sector un importante proceso de cambio y transformación, a través de entradas masivas, (que se han traducido en un rejuvenecimiento del empleo, una elevación del nivel de estudios y un profundo cambio ocupacional) especialmente intensas en el empleo femenino, y de importantes salidas, concentradas en los tramos de mayor antigüedad. Junto a este proceso de renovación, el 'empleo anterior' es objeto de ajuste a través de procesos internos de actualización de sus cualificaciones. El trabajo temporal parece ir, en cuanto a su utilización, más allá de objetivos de selección y disciplina, actuando, también, como fuente de ajuste y flexibilidad.

Por último, se observa una profunda diferenciación dentro de la ocupación del sector.

A lo largo del análisis desarrollado se ha intentado verificar la existencia de colectivos diferenciados sobre la base de su distinta relación con los parámetros que se han considerado relevantes. Así, la población ocupada ha sido segmentada en función de su sexo, relación contractual, agregación ocupacional y antigüedad en el puesto.

La conclusión alcanzada debe ser la existencia de un relevante grado de diferenciación fundamentada sobre la antigüedad en el puesto, de forma que es posible establecer una clara distinción entre el 'empleo anterior' y el 'nuevo empleo', al margen de la profunda especificidad del empleo no bancario,

Genéricamente, el 'nuevo empleo' se define por dar cauce al proceso de cambio, concentrando las nuevas cualificaciones, en todas sus expresiones, y las nuevas ocupaciones. Frente a esto, el 'empleo anterior' aparece como el punto a partir del cual el proceso de transformación verifica sus diferentes objetivos de modificación.

Frente a los nuevos colectivos de empleo, más jóvenes, con alta participación femenina, mayoritariamente instrumentalizados a través de contratos temporales, con mayores cualificaciones y concentrados en las nuevas ocupaciones, el 'empleo anterior' se define por unas relaciones contractuales fijas, con edades más elevadas, preferentemente hombres, con unas credenciales educativas bajas y distintas de las demandadas actualmente en el sector y contenidos tradicionales ocupacionales.

El 'nuevo empleo' contiene los nuevos parámetros laborales que se observarán en un futuro, si el proceso de cambio finalmente llega a su fin. El 'empleo anterior', por el contrario, es objeto de acciones encaminadas, bien a su sustitución, bien a su adaptación a los nuevos objetivos.

6.- LAS ACTUACIONES DE LOS AGENTES

Desde el marco teórico aportado por el "Enfoque Sintético de la segmentación del mercado de trabajo", la estructura de estos mercados viene explicada por la verificación de determinados procesos de estructuración. Estos, condicionados por las características propias del marco de condiciones iniciales, se desarrollan fundamentalmente a través de las relaciones sociales de la producción, y tienen en la forma en que se organiza el proceso de trabajo, su expresión última.

Una vez abordado el estudio tanto del marco de condiciones iniciales, se afronta ahora el análisis de las actuaciones emprendidas por cada uno de los agentes implicados en las relaciones que se verifican en el lugar de trabajo, identificando a estos con los dos intervinientes colectivos en las relaciones laborales: entidades bancarias y sindicatos.

El contenido de este capítulo se apoya en la información a la que se ha tenido acceso como consecuencia de las entrevistas mantenidas con los responsables tanto de las empresas seleccionadas como de las secciones sectoriales de los sindicatos elegidos.

6.1.- Las entidades bancarias.

Las empresas bancarias entrevistadas, de acuerdo con las conclusiones alcanzadas respecto al marco de condiciones iniciales, y mostrando un grado de total coincidencia, formulan sus objetivos en los siguientes términos:

- a) La flexibilidad como requerimiento fundamental, como consecuencia de la necesidad de adaptarse continuamente a un mercado progresivamente definido por la competitividad y la variabilidad.
- b) Primacía del mercado por encima del cualquier otra consideración productiva u organizativa.
- c) La necesidad de proceder a un cambio en el perfil asociado al empleo bancario, desde la caracterización anterior hasta otro nuevo definido, como rasgos fundamentales, por la polivalencia y el incremento del nivel de cualificaciones.

La traducción, en términos de políticas empresariales, de estos objetivos genéricos, se concretan en:

- a) Conseguir un funcionamiento general de la entidad lo más flexible posible.
- b) Reorientar las entidades desde la actividad de producción hacia la comercial.
- c) Gestionar el proceso de desajuste transitorio que define el estado actual de las plantillas, abordando el cambio de sus características laborales asociadas.

La consecución de estos objetivos recae, fundamentalmente, sobre tres áreas concretas de la política empresarial:

- a) La política organizativa.
- b) La política tecnológica.
- c) La política de Recursos Humanos.

En términos generales, la política organizativa se orienta hacia la modificación de la estructura de las entidades, incidiendo sobre la propia definición de los procesos productivos. La política tecnológica se definirá por constituirse en el principal instrumento al servicio de la realización de los anteriores objetivos organizativos. La política de Recursos Humanos asume, por último, la consecución de tres objetivos simultáneos:

- a) Conseguir y aportar el personal necesario en cantidad y, sobre todo, en tipo, en coherencia con los objetivos estratégicos generales, la nueva organización y el nuevo soporte tecnológico.
- b) Gestionar y resolver los desajustes inducidos por las anteriores actuaciones y el propio proceso de transformación.
- c) De manera autónoma, conseguir una mayor flexibilidad en la utilización de las plantillas, mediante el ejercicio de un mayor control sobre los procesos de trabajo.

6.1.1.- La política organizativa

La política organizativa persigue el "buen funcionamiento de la entidad mediante la correcta definición de los procesos operativos" (1), dirigiendo sus actuaciones respecto al modelo organizativo deseado, por una parte, y a las transformaciones operativas implicadas en su consecución, por otra.

En consonancia con los objetivos estratégicos perseguidos por las entidades, el criterio central es que la "red operativa se constituya en el eje de la organización" (2) de forma que "permita maximizar el contacto con el cliente" (3), modificando la ponderación deseada respecto a las áreas de front-office y de back-office, a través de la potenciación de la primera y la reducción de la segunda.

El modelo organizativo "tipo" diferenciaría entre dos núcleos básicos. De una parte, la red de sucursales y, en general, todos los departamentos adicionales integrados en el front-office, cuya función viene constituida por el desarrollo de las tareas comerciales. De otro, los departamentos y áreas bancarias, denominadas de apoyo, de funciones no comerciales y cuya definición, frente a su anterior vinculación a la producción, se relaciona ahora con el de proporcionar soporte al front-office.

1 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista.

2 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

3 Filial española. Entrevista

En relación al área comercial, las actuaciones organizativas se concretan en:

- a) Potenciarla e informatizarla.
- b) Proponer un trasvase de empleados desde los departamentos administrativos hasta la red de sucursales.
- c) Especializarla sobre la ejecución de las tareas comerciales. Las funciones administrativas, hasta ahora simultaneadas con las comerciales en el seno de las oficinas, se encuentran inmersas dentro de un proceso de transferencia y centralización en los Servicios Centrales, de forma que la red queda liberada de su ejecución.
- d) Facilitar una mayor descentralización en la organización de la red, no solo geográficamente sino también en relación a los procesos de toma de decisiones y autonomía operativa en general.
- e) Implantar una nueva organización interna dentro de la oficina, superando la rígida separación de funciones observable anteriormente, sustituyéndola por su estructuración en torno a puestos de trabajo polivalentes.

En cuanto al área de producción, la política organizativa se orienta hacia la reducción del back-office de acuerdo a estrictos principios de minimización de costes. Esta estrategia organizativa se concreta en:

- a) Optimización de los Servicios Centrales a través de su mecanización.
- b) Centralización de las tareas administrativas en un único back.
- c) Racionalización de los procesos. Minimización de los costes asociados al back como forma de reducir los costes de transformación de la entidad.
- d) Búsqueda de economías de escala en la ejecución de las tareas administrativas.

Como ejemplo de la aplicación de estos principios, resulta muy ilustrativa la descripción que la "entidad de vocación internacional" realiza de las funciones de su departamento de Organización cuando estas se aplican sobre el área de back-office.

Estas se concretan en el análisis y rediseño de puestos. Como objetivo, se trata de mejorar los distintos procedimientos de trabajo minimizando sus costes asociados, mediante la reducción de los tiempos de ejecución. Para ello se desarrolla la siguiente metodología:

- a) Análisis de costes. Se cuantifica el coste asociado a cada proceso en función de los tiempos de ejecución y de los costes de los factores que intervienen en los mismos.
- b) Medición de productividad. Dado el volumen de transacciones y el tiempo asociado a su ejecución, se determina la carga de trabajo de cada departamento. Comparando el número de empleados con el volumen de operaciones se obtiene un ratio de productividad para cada unidad.
- c) Racionalización. En función de la carga de trabajo y de los objetivos de productividad, se determina el tamaño, en número de empleados, de cada departamento. El análisis de coste conduce a

acciones de racionalización mediante el rediseño de puestos. Su posible mecanización se decide a través de las distintas combinaciones productividad/costes derivadas de decisiones alternativas (mecanizar o no mecanizar; mecanizar de una forma o de otra; conservar la operativa dentro de la entidad o subcontratarla).

La estrategia, en resumen, se concreta en:

- a) Desmontar los back existentes.
- b) Incidir sobre los procesos implicados.
- c) Simplificarlos.
- d) Mecanizarlos.
- e) Centralizarlos en un único back.

Esta secuencia de actuaciones y decisiones conduce hasta una última consideración de la política organizativa: el recurso a la subcontratación externa y a la independencia organizativa.

La subcontratación externa es una opción de uso extendido en las empresas bancarias. Aunque su utilización responde, en función de cada entidad concreta, a distintas motivaciones y reviste distinta intensidad, generalmente esta decisión se concreta sobre:

- a) Funciones auxiliares.
- b) Tareas no estrictamente bancarias.
- c) Operaciones bancarias mecánicas y repetitivas.

La subcontratación externa se demuestra como una decisión alternativa a la de la mecanización interna de tareas. En este sentido, el análisis coste/productividad determina la elección entre ambas alternativas. La generación de economías de escala se constituye en el principal estímulo hacia la mecanización dentro de un back centralizado. Los "problemas asociados con el empleo fijo"⁽⁴⁾ integrado en la entidad, se manifiesta como el principal inconveniente.

La independencia organizativa es una realidad observada en la totalidad de las entidades entrevistadas. Figura organizativa próxima en su definición a la subcontratación interna y diferenciándose de la externa en el grado de control y dirección ejercido por la entidad sobre la producción de las subcontratistas, se expresa en la creación de empresas que, diferenciadas de la matriz bancaria, se encuentran integradas en ella desde la perspectiva de "grupo bancario".

Su motivación, inicialmente, parece responder a un intento de especializar a la entidad sobre la operativa estrictamente bancaria, transfiriendo a empresas colaterales operativas relacionadas pero que

4 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

muestran un cierto grado de diferenciación y requieren de una específica y diferenciada organización del proceso de trabajo (5).

Sin embargo, la tendencia, aunque no de manera generalizada, parece apuntar hacia la extensión de esta opción organizativa hasta operativas cada vez más típicamente bancarias.

Hasta ahora esta abarcaba, usualmente, la operativa hipotecaria, de leasing, factoring, inmobiliaria, pensiones, seguros y bolsa (6). También el área de mercado de capitales y fondos de inversión (7), préstamos al consumo (8), banca de negocios (9) y gestión de patrimonios (10). Se detecta ahora su extensión hasta las operativas bancarias de cartera e impagados (11), o no bancarias estrictamente (alarmas, tarjetas, informática, telecomunicaciones y telecompa son actividades desarrolladas por empresas no financieras pero mayoritariamente participadas por la "entidad de vocación internacional") (12).

De esta forma, se alcanza la importante conclusión de que mientras que la independencia organizativa, en sus primeras formulaciones, parecía responder a motivaciones relacionadas con objetivos de optimización, mediante la especialización, de las actividades comerciales de un front-office enfrentado a un catálogo de productos progresivamente más extenso, complejo y alejado de la definición tradicional de la actividad bancaria (la venta de seguros sería un ejemplo representativo), las nuevas decisiones se vincularían en mayor medida con motivaciones diferentes:

- a) Exteriorizar determinadas operativas tradicionales de la producción bancaria (back-office) para las que se ha renunciado a su mecanización interna pero respecto a las cuales se desea conservar un grado de mayor de control al posibilitado por la subcontratación externa (cartera, impagados...).
- b) Desvincular actividades no bancarias que hasta épocas recientes tenían una consideración interna dentro de la organización de las entidades (seguridad...).

5 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

6 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

7 Filial española. Entrevista

8 Entidad regional. Entrevista

9 Entidad de gran tamaño. Entrevista

10 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

11 En relación a la filial española. CC.OO.. Entrevista

12 Entidad de mayor vocación internacional. Memorias anuales

c) Asegurarse el control y la disponibilidad de conocimientos y recursos estratégicos, respecto a los cuales se mantenía una excesiva dependencia respecto a los mercados externos, pero que no pueden ser fácilmente generados internamente por las entidades (informática...).

En definitiva, la política organizativa se plantea incidir sobre la definición tanto de la estructura de las entidades como de sus distintas operativas. Con el objeto de potenciar el área comercial y racionalizar, vía costes, el área de producción, su desarrollo implica dotar a la primera de los instrumentos necesarios para el correcto desarrollo de su actividad, y elegir entre la mecanización, la subcontratación externa y la independencia organizativa (aunque esta posibilidad también afecta al front-office) como principales opciones a aplicar sobre la segunda de ellas.

6.1.2.- La política tecnológica.

De acuerdo con las entrevistas mantenidas, la política tecnológica se orienta, ante todo, hacia la informatización de las entidades. Este objetivo, que tiene una consideración estratégica, encuentra su motivación en la necesidad de responder a los crecientes requerimientos de competitividad que se derivan de la nueva configuración del sector, así como a la de adaptarse a las formas emergentes de hacer banca, exigida por los mercados. Desde las entidades se identifica informatización con flexibilidad operativa.

Dentro, sin embargo, de esta genérica definición, la formulación dada a este área de la actuación de las entidades se define por constituirse en un instrumento al servicio de las políticas de Recursos Humanos y, sobre todo, de organización. De esta forma, la cuestión relevante consiste en determinar cual es la relación que se establece entre estas tres áreas fundamentales de la política empresarial.

Desde este punto de vista, la política tecnológica se constituye en herramienta de la política organizativa. Así, y recordando las conclusiones alcanzadas respecto a la formulación dada a estas políticas, la tecnológica diferencia claramente sus objetivos en función de su aplicación sobre el área comercial o de producción.

Para el front-office, se concreta en facilitar la acción de venta, mediante la liberación de las tareas administrativas, potenciándolo informaticamente. La incidencia de la política tecnológica sobre este área se define por ofrecer los máximos y mejores instrumentos para el desarrollo de las tareas comerciales (bases de datos de clientes, paquetes scoring (13), microinformática, conexiones on-line...) posibilitando, en general, la informatización de las oficinas.

13 Soporte informático que permite la concesión informática de créditos, a través de la valoración de los aspectos relevantes, en este sentido, de los clientes.

La actuación dentro del back-office es radicalmente diferente y, como ya ha sido mencionado, se orienta por criterios de minimización de costes y búsqueda de economías de escala.

La reducción de las tareas administrativas, inducida por la política tecnológica y postulada desde la organizativa, viene produciéndose de la mano de una triple actuación:

- a) Automatización, de forma que su ejecución se realiza sin la intervención de persona alguna (14).
- b) Subcontratación exterior o independencia organizativa, al minimizar las nuevas tecnologías informáticas la pérdida de control ejercido sobre las tareas objeto de estas opciones.
- c) Incorporación en el autoservicio bancario.

Las relaciones que unen a las políticas tecnológica y de Recursos Humanos presentan una doble dirección.

En primer lugar, y al igual que en el caso anterior, la política tecnológica es utilizada como medio para posibilitar ciertos objetivos fijados desde la política de Recursos Humanos. En este sentido, el objetivo autónomo del área de Recursos Humanos de incrementar el grado de control ejercido sobre los procesos de trabajo se ve favorecido por la explotación, desde la política tecnológica, de los efectos derivados del uso de las técnicas informáticas respecto a las posibilidades empresariales de control.

En este sentido, ahora es posible verificar la efectividad del trabajo realizado (control por ordenador del número de productos vendidos por cada empleado de la oficina) así como el ritmo de trabajo (número de registros pulsados en una jornada de trabajo). Esta última posibilidad admite, incluso, llegar más lejos. En algunos departamentos el ritmo de trabajo no solo es controlado sino también determinado informaticamente. Como ilustración, en los departamentos de telecobro de algunas entidades, en los que se gestiona telefónicamente el cobro de los impagados, el trabajo se organiza de forma que no es el operario el que marca el número de teléfono, fijando por tanto su ritmo de trabajo, sino que es el propio ordenador el que selecciona e introduce en las diferentes cabinas, con una predeterminada frecuencia, las llamadas ya establecidas. La consecuencia es un trabajador sometido a la disciplina programada de la máquina, con lo que el resultado se acerca mucho a la descripción efectuada, en la literatura marxista, de los mecanismos técnicos de control, vigentes anteriormente en sectores industriales donde la producción se efectuaba en grandes plantas y el trabajo se organizaba en rígidas cadenas de producción (15).

14 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

15 "El control técnico (...). La cadena de montaje se convirtió en la imagen clásica (...). La propia maquinaria dirigía el proceso de
(Nota a pie Página - Continuación)

Aunque en grado desigual y sin llegar, quizás, a la terrible descripción aportada por R. Edwards, el uso dado a las nuevas tecnologías en el back-office bancario participaría de la caracterización apuntada.

En segundo lugar, de la aplicación dada a las tecnologías informáticas también se derivan importantes implicaciones para la política de Recursos Humanos. En este sentido, y como ya se ha concluido anteriormente, de su aplicación se deriva problemáticas cuya gestión deben afrontar los departamentos de Recursos Humanos:

- a) Un importante cambio de cualificaciones.
- b) La generación de importantes desajustes respecto a este parámetro laboral.

Lo reseñado en el punto a) se constituye en un objetivo autónomo de la política tecnológica, de forma que se manifiesta un interés por parte de las entidades en utilizar la instrumentación de esta política para conseguir un cambio de cualificaciones centrado fundamentalmente en la polivalencia. En este sentido, la política tecnológica se utiliza para posibilitar una organización de los puestos de trabajo coherente con esta definición de las cualificaciones.

En conclusión, por tanto, la instrumentación dada por las entidades a la política tecnológica responde a las siguientes motivaciones y objetivos:

- a) Constituirse en el instrumento fundamental al servicio de los objetivos organizativos y de Recursos Humanos.
- b) Dirigir el cambio de cualificaciones deseado.
- c) Dar respuesta a las nuevas exigencias derivadas tanto de la configuración del sector como de la propia operativa bancaria, induciendo flexibilidad sobre el funcionamiento de la entidad.

6.1.3.- La política de Recursos Humanos.

Desde la perspectiva de esta investigación, las políticas de Recursos Humanos tienen una relevancia especial. En este sentido, las acciones emprendidas desde este área son las que en mayor grado, o de una manera más directa, reflejan sus efectos tanto sobre las características asociadas al empleo bancario como sobre las relaciones sociales de la producción.

Además, y de acuerdo con lo expuesto hasta ahora en los epígrafes precedentes, aunque la definición dada a la política organizativa se constituya, en buena medida, en el marco rector del resto de las ac-

(Nota a pie Página - Continuación)

trabajo y fijaba el ritmo (...), el control técnico (redujo) a los trabajadores a asistentes de una maquinaria cuyo ritmo se fijaba de antemano". Edwards, P. "Contested Terrain. The Transformation of Workplace in America". 1.979. Versión castellana (extracto) en Toharia, L. Op. cit. 1.983

tuaciones emprendidas, y la implementación de la política tecnológica se muestre como el más relevante instrumento al servicio de la primera de ellas, la política de Recursos Humanos se revela como la encargada de realizar, finalmente, las implicaciones derivadas de los objetivos propuestos por ambas áreas de las decisiones empresariales, gestionando el trasvase de empleados desde un área productiva a otra, modificando el perfil del empleo mediante las políticas de entrada, salida y formación, induciendo flexibilidad en el comportamiento de las plantillas, etc...

Las entidades bancarias analizadas se definen por la complejidad de las políticas de Recursos Humanos aplicadas, si se considera la variedad de los objetivos perseguidos y el numeroso conjunto de instrumentos utilizados.

Desde esta primera caracterización, conseguir una cierta aproximación a esta dimensión empresarial requiere admitir respecto a los primeros una tipología que distinga, al menos, entre los siguientes:

- a) Asegurarse la disposición de la cantidad y tipo de fuerza de trabajo requerida.
- b) Gestionar las implicaciones derivadas del proceso de transformación emprendido (expresado, sobre todo, en términos de desajuste de cualificaciones).

La consecución de este doble objetivo implica el uso de un numeroso conjunto de instrumentos, susceptibles de la siguiente ordenación:

- a) Política de entrada.
- b) Política de reclutamiento.
- c) Política de selección.
- d) Política de asignación.
- e) Política de movilidad.
- f) Políticas respecto a la relación contractual.
- g) Políticas de formación.
- h) Política salarial.
- i) Políticas de salida.

6.1.3.1.- Políticas de entrada, reclutamiento, selección y asignación.

La estrecha vinculación existente, dentro de la formulación efectuada de la política de Recursos Humanos, respecto a las actuaciones relacionadas con la entrada, el reclutamiento, la selección y la asignación induce a agruparlas bajo un tratamiento conjunto.

De las entrevistas mantenidas con los responsables de los departamentos de Recursos Humanos se deduce la concentración de las políticas de entrada sobre dos contenidos fundamentales:

- a) El perfil asociado a la entrada.
- b) La relación contractual a través de la cual esta se produce.

Los requisitos exigidos en la entrada se concretan sobre el nivel de credenciales educativas.

En relación a estas, lo primero que se detecta es la brusca elevación por la que están atravesando.

Las políticas de entrada, generalmente, no presentan una definición diferenciada en función de la vacante a cubrir sino que se plantean genéricamente.

El nivel de estudios exigido presenta un alto grado de uniformidad entre entidades. Con carácter de generalidad, se requieren niveles superiores a COU, especialmente universitarios medios y superiores, con independencia de su contenido, aunque son más valorados los estudios de Economía, Empresariales o Derecho.

Al margen de este requerimiento general, las exigencias pueden admitir, en ciertos casos, credenciales propias del segundo grado de Formación Profesional y completarse con conocimientos de idiomas y/o microinformática.

En cuanto a las distintas modalidades contractuales, la entrada se produce preferentemente a través de contratos temporales de trabajo, siendo la excepción el acceso al sector directamente mediante un contrato fijo.

Aunque todas las entidades difieren entre si en cuanto a los instrumentos mediante los cuales reclutan aspirantes para cubrir sus necesidades de trabajo, el mecanismo más extendido se centra en la gestión de los currículum recibidos.

Solo excepcionalmente y respecto a necesidades concretas, las entidades acuden al mercado, utilizando una gran variedad de modalidades (empresas externas de contratación, Facultades y Colegios Oficiales, ciertas instituciones de enseñanza especializada..).

Al margen de estas excepciones, las ofertas directas y la gestión de bases de datos de currículum remitidos se constituyen en los pilares del reclutamiento bancario. Esta opción resulta suficiente en la medida en que todas las entidades se manifiestan excedentarias de este tipo de ofertas en relación con las vacantes existentes y sus necesidades de expansión.

Una vez efectuado el reclutamiento y la entrada, en función del perfil inicial aportado por el trabajador se produce una primera asignación, sobre un puesto de inicial.

Lo principal, no obstante, de esta primera asignación, es que normalmente, en ninguna entidad, coincidirá con el puesto finalmente asignado. Esto se fundamenta sobre el hecho relevante de que los procesos de selección se verifican con posterioridad a la ocupación del puesto de trabajo, a lo largo del periodo comprendido desde la contratación temporal del candidato hasta su transformación en fijo, organizándose estos puestos exclusivamente como cauce de los procesos de selección y de formación inicial.

Los nuevos ingresos, lejos de poseer de manera completa el perfil requerido por el puesto al que finalmente son asignados, únicamente lo exhiben de manera incompleta, finalizando su adquisición en el espacio temporal comprendido entre la asignación inicial y la final. Los candidatos son elegidos en función, únicamente, de las potencialidades otorgadas por sus credenciales educativas, en relación al posterior proceso de adquisición de cualificaciones.

Los procesos de selección tienen lugar dentro de la empresa, con posterioridad a la entrada, encontrando su fundamento en:

- a) Las modalidades temporales de contratación.
- b) Los procesos de formación inicial.
- c) La aplicación de instrumentos individuales de evaluación.

La entrada se produce mayoritariamente a través de contratos temporales de empleo. Su motivación, compartida explícitamente por casi todas las entidades (16), se focaliza en los efectos derivados sobre la eficacia de la política de selección en la medida en que:

- a) Permite retrasar la decisión final.
- b) Amplía el periodo posible de selección.
- c) Concede un mayor control empresarial, al posibilitar la total internalización de los procesos de selección.

Estos procesos de selección se concretarán en una evaluación individualizada de los resultados alcanzados por cada candidato en los procesos de formación que se inician inmediatamente después de producirse la entrada.

Esta primera asignación, por tanto, se define por la motivación de permitir y dar cauce a los procesos de formación inicial.

Estos últimos transcurren a través de cauces tanto formales como informales, simultaneándose los cursos reglados sobre operativa bancaria con la adquisición de cualificaciones por exposición y realización del trabajo.

La combinación de ambas modalidades formativas varía de una empresa bancaria a otra. La "entidad tradicional" concede gran importancia a la rotación por distintos puestos y oficinas (17). En la "filial española", sin embargo, "cuando un trabajador entra (...) inicialmente es asignado a un puesto que no coincidirá con el que le corresponderá tras la conclusión de su periodo de formación. En este puesto inicial su labor consistirá, durante las mañanas, únicamente en formarse a través del trabajo. Por la tarde, se dedicará exclusivamente a recibir cursos de

16 La "entidad de mayor vocación internacional" sería la única excepción parcial. Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista.

17 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

formación teórica" (18). El resto de las entidades participan de modelos similares a los anteriores.

Estos mecanismos de formación desembocarán, coincidiendo con la finalización del periodo dentro del cual es posible la renovación temporal de los contratos, en una evaluación del candidato, instrumentada de diferentes formas, que conducirá bien a su conversión en fijo y su asignación final dentro de la entidad, bien a su salida de la empresa.

Esta valoración individualizada se efectúa mediante la aplicación de instrumentos de gran relevancia, como progresivamente se expondrá, dentro de la política de Recursos Humanos.

Aunque admiten una expresión informalizada, como es el caso de la "entidad tradicional", usualmente se muestran formalizados y explicitados. Así, el "Informe de seguimiento anual del empleado" (19), el "Plan de Carreras Individual" (20) o el "Plan de evaluación personalizado y de puestos" (21), son los instrumentos que soportan la evaluación del candidato y la posterior asignación o exclusión, mediante la verificación de su grado de idoneidad respecto a parámetros tales como (22):

- a) Resultados alcanzados.
- b) Conocimientos aportados y adquiridos.
- c) Calidad en el trabajo.
- d) Iniciativa.
- e) Grado de adaptación.
- f) Capacidad de venta.
- g) Cursos seguidos.
- h) Organización.
- i) Toma de decisiones.
- j) Innovación.
- k) Negociación.
- l) Cooperación.
- m) Integración en el grupo.
- n) Flexibilidad.

En conclusión, se detecta la organización y diferenciación de "puertos de entrada" dentro de la estructura de puestos de las entidades bancarias. Su rasgo fundamental radica en la independencia respecto al

18 Filial española. Entrevista

19 Filial española. Entrevista

20 Entidad regional. Entrevista

21 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

22 Los mismos no se corresponden con los pertenecientes a un entidad aislada sino con los más relevantes observados en relación al conjunto de ellas.

resto de los puestos. En este sentido, no parecen constituir el primer eslabón de cadenas de movilidad, sino que se encuentran separados de estas por la finalización de los procesos de selección, orientándose en exclusiva hacia la canalización de estos. Además, la estricta distinción que se establece entre la asignación inicial y una posterior tras la superación de la selección, también apunta en este sentido.

Sin duda, el elemento que posibilita esta organización de los puestos y de los procesos de selección es el uso de la contratación temporal.

Un rasgo fundamental de los procesos de selección es su exclusiva fundamentación sobre los procesos de formación inicial. Este hecho implica:

- a) Que las credenciales educativas aportadas por los candidatos no constituyen sino una parte del perfil deseado, o a su utilización como indicador del coste de formación asociado a cada candidato.
- b) La complejidad relativa del perfil deseado, en la medida en que su adquisición requiere de la verificación de un largo proceso de formación inicial.
- c) La vinculación a este tipo de actuaciones con el objetivo de gestionar el cambio de cualificaciones deseado, mediante la definición del perfil de credenciales exigido en la entrada.

La última reflexión conduce a una conclusión adicional. La interiorización de los procesos de selección, mediante su retraso en el tiempo, posibilitada por el uso del empleo temporal como vehículo mayoritario de entrada al sector, y vinculados con el desarrollo de procesos de formación inicial, implica una mejora del grado de control ejercido por las entidades respecto a los procesos de formación y adquisición de cualificaciones.

A través de la definición efectuada sobre el perfil exigido a los candidatos, estas políticas instrumentan parcialmente las acciones persiguiendo las características que se desean asociadas al empleo bancario. Además, junto a las salidas, dan cauce el proceso de renovación emprendido. Dada la especial relevancia otorgada, en los procesos de selección, a la adquisición o posesión de aptitudes comerciales, estas políticas también contribuyen a la reorientación organizativa de la entidad.

6.1.3.2.- Políticas de movilidad

Las empresas analizadas conceden una especial importancia a los procesos de movilidad interna, revistiendo esta consideración dimensiones tanto cuantitativas como cualitativas.

Desde un punto de vista cuantitativo, y como ejemplo, durante el año 1.992 se produjeron en la "entidad de mayor vocación internacional" un total de 5.400 movimientos internos (3.000 movimientos verticales y 2.400 movimientos horizontales) sobre una plantilla total de 11.269 personas a diciembre de 1.992.

Desde sus aspectos cualitativos, la movilidad interna verificada en las entidades bancarias fundamenta y da cauce a:

- a) Los procesos de formación informales.
- b) Parcialmente, la búsqueda de la polivalencia.
- c) Determinados aspectos perseguidos en relación con la organización flexible de los puestos.
- d) Ciertos aspectos de sus objetivos de control.

Dentro del sector bancario, y en cuanto a la movilidad horizontal, el concepto de rotación se demuestra revestido, desde la opinión de las empresas, de una gran importancia. La totalidad de los bancos estudiados hacen intervenir a la rotación como el mecanismo más eficaz y relevante de generación interna de cualificaciones, mediante el cauce otorgado a los procesos de formación informal. Como afirmación emblemática "en banca, las personas se forman mediante la rotación" (23). La importancia de los procesos de movilidad expresa la importancia de los procesos de formación informal y de las cualificaciones específicas.

Los procesos de movilidad también se orientan en la dirección de posibilitar la polivalencia como cualificación laboral.

La polivalencia admite, al menos, dos aproximaciones. Por una parte, implica la capacidad de ocupar un puesto de trabajo que se define por integrar distintos tipos de tareas. De otra, la capacidad de desarrollar las tareas propias de diferentes puestos de trabajo. La primera se fundamenta en una formación amplia y genérica que permita al trabajador, mediante la comprensión de un sistema global, la realización de diversas tareas, siempre que estas se integren en un sistema común. La segunda se apoya en la simplicidad de las tareas y, sobre todo, en unos periodos cortos de aprendizaje asociados a la adquisición de los conocimientos y habilidades requeridas por los puestos (24).

La polivalencia hacia la que apuntan los procesos de movilidad y rotación detectados se asocia a la segunda de las definiciones, en tanto que la primera de ellas se relacionaría más con los criterios exigidos en la entrada. Sin embargo, en la medida en que la rotación también se convierta en un mecanismo de formación, los procesos de movilidad también se orientan hacia la consecución de la primera de las definiciones apuntadas.

En este mismo sentido, la movilidad también se relaciona con el objetivo de conseguir una "organización flexible de los puestos que permita la consecución de la máxima eficacia empresarial" (25), lo que, en principio, debe interpretarse como ligado con la segunda de las

23 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

24 Recio, A. Op. cit. 1.988

25 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

definiciones aportadas respecto a la polivalencia, en la medida en que esta implica una organización de los puestos orientada hacia la consecución de mayores niveles de flexibilidad empresarial (26).

Los procesos de movilidad horizontal también se orientan hacia el objetivo de gestionar y posibilitar un trasvase de empleados desde los Servicios Centrales hasta la red de oficinas, de forma que, también desde este punto de vista, se aborda el objetivo de redimensionar ambas áreas de la organización bancaria.

Los instrumentos que gobiernan las decisiones de movilidad vertical, es decir, los ascensos, se definen, en primer lugar, por situarse claramente al margen de lo previsto en el Convenio Colectivo, distintos, por tanto, del examen o de la antigüedad, integrados en la formulación implícita o explícita de "planes de carrera" y fundamentados en instrumentos de valoración individual de los trabajadores (27), de exclusivo control empresarial.

Estos, mediante la valoración individualizada de toda una batería de parámetros, determina tanto los ascensos como los traslados, concretando qué trabajadores son promocionados y trasladados.

Aunque este tipo de movilidad no está exenta de contenidos formativos, se relaciona más intensamente con el deseo de fomentar la implicación y la asunción de responsabilidades en los empleados promocionados.

Nuevamente(ya los procesos de selección también participaban de estas características) un área concreta e importante del área de Recursos Humanos y, en general, de la vida laboral de las empresas bancarias, se observa asociada a una definición individual.

En conclusión, las políticas de movilidad se orientan hacia la consecución de objetivos relacionados tanto con la reorientación organizativa de la entidad (trasvases), como de aquellos formulados en términos de conseguir un funcionamiento flexible de la empresa (polivalencia) y con ciertos aspectos formativos.

Este último aspecto, aunque será abordado de manera más completa con motivo de la exposición de la política formativa, se relaciona tanto con la generación y el concurso de cualificaciones de naturaleza específica como con los procesos de formación informal que conducen a ellas. La importancia y extensión de este tipo de movimientos y la organización de los puestos de trabajo bancarios en largas cadenas de movilidad

26 Recio, A. Op. cit. 1.988

27 Como se recordará, estos eran el "Informe de seguimiento anual del empleado", el "Plan individual de carreras" y el "Plan de evaluación personalizada y de los puestos" citados como instrumento central de la última fase de los procesos de selección.

(deducidas de la elevada antigüedad media del empleo bancario) apunta en la dirección de que tanto los procesos como las cualificaciones así adquiridas conservan, en el sector, una relevante importancia.

La individualización y la informalización introducida a través de la formulación dada a estas actuaciones empresariales se orienta, mediante la consecución de un incremento del grado de discrecionalidad ejercido, hacia la mejora del control sobre el desarrollo de los procesos de trabajo.

6.1.3.3.- Políticas relativas a la relación contractual.

Las entidades bancarias instrumentan actuaciones fundamentadas sobre la distinción entre las diferentes formas de contratación laboral.

Estas, en primer lugar, se expresan en una nítida preferencia por unas plantillas estables, lo que no impide la observación de una intensa utilización de las modalidades atípicas de contratación (28),

En segundo lugar, se definen por el limitadísimo recurso a las contrataciones a tiempo parcial. En las empresas estudiadas, las políticas relativas a la relación contractual se concretan casi exclusivamente en la diferenciación entre contratación fija y contratación temporal.

En tercer lugar, este tipo de actuaciones se define por la alternativa ubicación otorgada al empleo fijo y al temporal. Esta última posibilidad limita, mayoritariamente, su utilización a los puestos de entrada. Con posterioridad a la asignación final, y dado el agotamiento temporal que efectúan dichos procesos respecto al límite máximo legal establecido para este tipo de contrataciones, la figura contractual dominante es la del contrato indefinido.

En cuarto lugar, el uso del empleo temporal responde a una serie concreta de motivaciones:

- a) Su utilización dentro de las políticas de selección.
- b) Su motivación alternativa por razones de estacionalidad de la actividad (campana de verano) y de la producción (lanzamiento de nuevos productos y realización de tareas puntuales y específicas).
- c) Su aplicación, como refuerzo, dentro de ciertos aspectos de las actuaciones formativas.
- d) Su vinculación con la definición efectuada de determinados puestos de trabajo.

La utilización del empleo temporal como un instrumento que permite mejorar la eficacia de las políticas de selección se demuestra como la

28 El empleo temporal, en el año 1.993, implicaba al 11,5 por ciento de la plantilla para el caso de la "entidad de mayor orientación tradicional", al 17,7 por ciento en la "entidad regional" y al 20 por ciento en la "filial española".

motivación más importante del uso de este tipo de contrataciones dentro del sector de la Banca Privada. Así, las entidades entrevistadas afirman perseguir la obtención de las tasas de transformación más elevadas posibles, como expresión de unas políticas de selección eficaces.

Sin embargo, estos objetivos de transformación solo se efectúan en relación al empleo temporal vinculado con los procesos de selección. Por tanto, es un empleo temporal contratado con vocación de posterior estabilidad, colectivo que dentro de este tipo de contrataciones se demuestra mayoritario.

Las motivaciones señaladas en los puntos b) y d) apuntan en la dirección contraria. En este sentido y aunque todavía con una escasa presencia, se detectan puestos organizados para su permanente ocupación por empleo temporal (puestos de baja cualificación y de ocupaciones mayoritariamente no bancarias) (29). Por otra parte, existe y se reconoce explícitamente un recurso al empleo temporal motivado por razones de estacionalidad. Para ambas situaciones se asocia una baja tasa de transformación, constituyendo un núcleo de temporalidad "estricta".

Por último, la figura del empleo temporal también se demuestra vinculada a la instrumentación de determinados aspectos y contenidos de la política formativa. En este sentido parece desarrollar un papel de refuerzo en los procesos de formación relacionados con la cultura empresarial y el objetivo de "inducir la implicación y la interiorización de objetivos" (30).

De esta forma, se concluye que los procesos de formación inicial, desarrollados con anterioridad a la superación de la selección y a la verificación de una asignación final, exceden en sus objetivos a los tradicionales de adquisición de cualificaciones, abarcando también contenidos relacionados con la inducción de comportamientos laborales, definidos por las empresas, y donde la circunstancia de la temporalidad actuaría como un importante elemento condicionante.

Esta razón, junto a la mejora inducida sobre el desarrollo de los procesos de selección, se constituyen en las principales explicaciones del uso dado, en el sector, al empleo temporal.

Junto a su utilización en los procesos de selección y en determinados aspectos de los de formación, el recurso al empleo temporal también debe estar asociado con la instrumentación dada a las políticas que persiguen ejercer un mayor grado de control sobre los procesos de trabajo. Este aspecto, sin embargo, será abordado en un próximo epígrafe de este capítulo.

29 Entidad regional. Entrevista

30 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

6.1.3.4.- La política de salida

Con los procesos de entrada, los mercados de trabajo del sector completan su vinculación con los externos mediante la verificación de los procesos de salida. Su importancia se deriva de la relevancia de sus dos objetivos fundamentales:

- a) Redimensionar las plantillas.
- b) Renovar el empleo.

En combinación con las políticas de entrada, las instrumentadas en relación a la salida determinan el flujo neto de trabajadores que explica el crecimiento o decrecimiento observado en las plantillas bancarias. Paralelamente, la definición efectuada, respecto a ambos flujos, del perfil asociado a los colectivos afectados, convierte a este tipo de actuaciones, alternativamente a las políticas de formación, en un instrumento de modificación de las características del empleo bancario.

Ambos aspectos han tenido, en el pasado sectorial más reciente, una gran importancia. Su análisis, sin embargo, requiere distinguir, entre varias fases de lo que se ha dado en llamar "reconversión de guante blanco" (31).

En la primera de ellas, que podría abarcar hasta 1.987-1.988, las políticas de salida son las encargadas de canalizar los intentos de las entidades bancarias por redimensionar a la baja el tamaño de sus plantillas. En este sentido, por ejemplo, "el banco pasó de tener 8.962 empleados al 31.12.79 a 7.602 a finales de 1.987" (32), lo que implica una reducción en el empleo del 15,2 por ciento. Con datos del Consejo Superior Bancario, frente a los 177,2 miles de empleados existentes en 1.981, se alcanza un mínimo, para 1.988, de 156,5 miles de empleados.

La congelación de los procesos de entrada determinó un envejecimiento de las plantillas. Sobre este hecho se basó una política de reducción del empleo mediante una definición "generacional" de las políticas de salida, instrumentadas a través de jubilaciones.

En esta primera fase, las políticas de salida se concentran sobre el objetivo de redimensionar las plantillas. Sus actuaciones respecto al cambio de perfil asociado al empleo, mediante su renovación, al estar determinada por el establecimiento de una diferenciación entre el perfil de entrada y de salida, y dada la práctica ausencia de flujos de entrada, pueden considerarse mínimas.

Incluso en este primer momento, resulta notoria una de las principales características que definen, en el sector, los procesos de salida y los ajustes de plantilla: su no traumatismo. La reconversión bancaria es una reconversión que no trasciende.

31 Entidad de orientación tradicional. Memorias

32 Entidad de mayor orientación tradicional. Memorias

Frente a la reducción del tamaño de las plantillas, el segundo de los periodos reviste una importancia trascendental de cara a comprender el proceso de cambio efectuado por las entidades, respecto a las características de las plantillas.

Este segundo momento, que se inicia sobre 1.989, se traduce en un ligero incremento del empleo neto (desde 156,5 miles de empleados en 1.988 hasta 159,1 en 1.991) que, sin embargo, es producto de un profundo proceso de renovación, fundamentándose las salidas sobre la edad, como criterio, y las entradas sobre los perfiles de cualificaciones.

El proceso de renovación emprendido es de gran magnitud (33). Las entradas se asocian claramente con la introducción en las entidades, de forma masiva, de un empleo definido y diferenciado respecto al anterior por sus nuevas características (relación contractual, nivel de estudios, edad e incluso sexo). Las salidas, posibilitadas por la generación de una favorable pirámide de edad (producto de la paralización de los procesos de entrada en el periodo anterior) vienen determinadas en función del perfil de cualificaciones poseído y, dada la correlación existente, de la edad y de la antigüedad, siendo instrumentadas a través de:

- a) Jubilaciones ordinarias.
- b) Jubilaciones voluntarias anticipadas.
- c) En mucha menor medida, bajas voluntarias y negociadas.

Por tanto, frente a la acentuación que se efectúa sobre la reducción de las plantillas en el primer periodo, el segundo de ellos se define por centrarse sobre su modificación cualitativa antes que cuantitativa.

Por último, una tercera fase, que se puede considerar actual (aunque varía de una entidad a otra, parece iniciarse en 1.992), se define por la desaceleración del proceso de renovación, como consecuencia del alto grado de corrección transmitido en la fase anterior. Junto a esto, la expansión por la que parece atravesar el empleo en las entidades, determina que, en este momento, las empresas entrevistadas manifiesten no tener excesivas presiones en relación a la salida y que las políticas centradas en estos procesos no ocupen una posición tan relevante como la ostentada anteriormente.

33 Para una de las entidades, este proceso implica, entre 1.989 y 1.993, la renovación del 40 por ciento de su plantilla. Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista.

Según se expresa otra de ellas, por ejemplo, en 1.989 se produjeron 259 bajas y 229 entradas, lo que implica que, únicamente en ese año, se renovó el 6,4 por ciento de la plantilla. Entidad de mayor orientación tradicional. Memorias.

En conclusión, aunque las políticas de salida tradicionalmente han estado orientadas a la consecución de objetivos de redimensionamiento de la plantillas bancarias, en el periodo analizado, y en relación a las utilización que las entidades han dado a estas actuaciones respecto al enfrentamiento de las consecuencias del cambio operado en el marco de condiciones iniciales, se concluye su utilización respecto al cambio de características asociado al empleo bancario, mediante su participación en el desarrollo de un importante proceso de renovación.

Este, que tiene su definición "positiva" en las políticas de entrada, se ha apoyado notablemente también sobre la exclusión de colectivos de empleo asociados a perfiles no deseados, hecho abordado desde las políticas de salida.

Finalizado, en gran medida, el proceso de cambio de cualificaciones perseguido con la renovación efectuada, en la actualidad las políticas de salida se centran, en mayor medida, en la gestión del otro gran motivo de salida del sector: la no renovación de contratos temporales de empleo. Estas actuaciones se encuentran, en todo caso, subordinadas a las de selección y formación inicial, al ajuste de los requerimientos de empleo derivado de las fluctuaciones de la actividad y, finalmente, a la consecución de los objetivos mantenidos respecto a la tasa de transformación deseada y a la presencia de empleo temporal en las plantillas.

6.1.3.5.- La política de formación.

Las políticas formativas poseen una importancia fundamental dentro de las actuaciones emprendidas en materia de Recursos Humanos e incluso, dentro de los planteamientos genéricos formulados en los más elevados niveles estratégicos.

Como aproximación cuantitativa, en los tres primeros trimestres de 1.993, la actividad formativa de la "entidad tradicional" implicó, solo en uno de los dos centros que canalizan esta actividad a 1.725 alumnos (22,6 por cien sobre el total de la plantilla)(34). En el mismo periodo esta actividad se tradujo, en la "filial española" en la organización de 611 cursos y la participación de 5.000 alumnos (253 por cien sobre el total de la plantilla). Esta empresa cuantifica su actividad formativa en la consecución de un ratio de 28 horas de formación por empleado y en la dedicación a estas labores del 1,5 por ciento del total de sus gastos de personal (35). En un sentido similar, la "entidad regional" incurre en unos gastos de formación equivalentes al 5 por ciento de su masa salarial. Durante los primeros nueve meses de 1.993 este gasto hizo posibles 8.000 asistencias (183,5 por cien sobre el total de la plantilla) y la organización de 105.000 horas de clase (36). Por último, la "entidad

34 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

35 Filial española. Entrevista

36 Entidad regional. Entrevista

de mayor vocación internacional" desarrolló, durante el año 1.992 una actividad formativa cuya financiación supuso unos gastos equivalentes al 2 por ciento de su balance, lo que posibilitó 16.335 asistentes, con una cobertura del 80 por ciento de la plantilla (37).

Dadas estas cifras, lo que resulta incuestionable es que los procesos de formación en las entidades bancarias poseen una gran trascendencia. A este misma conclusión apunta un hecho adicional: todas las empresas analizadas poseen un departamento específico de formación, que coordina y promueve las actuaciones formativas y determina las áreas sobre las que se desarrollan las posteriores acciones. Esta tendencia llega, en el caso de la "entidad tradicional", a la posesión de centros de formación más parecidos a lo que puede ser un centro exterior de enseñanza que a la concreción física del departamento de formación de una empresa: el Centro de Estudios Bancarios y el Instituto de Banca (38).

Junto a la conclusión de su importancia, los hechos mencionados apuntan en una dirección adicional: la verificación de un proceso de extensión de los procesos de formación.

En este sentido, el concluido proceso de cambio sectorial produce la aparición de importantes desajustes, que tienen en las cualificaciones laborales una de sus más relevantes expresiones. En consecuencia, las entidades bancarias perciben la necesidad de acometer acciones formativas como manera de enfrentar y superar esta situación. La prueba de esta relación de causalidad es aportada por algunos de los objetivos manifestados en relación con la política formativa, que corroboran las conclusiones apuntadas por el análisis efectuado de la EPA:

- a) El reciclaje.
- b) La formación permanente.

Junto a la adaptación de las cualificaciones, la nueva definición del entorno sectorial (cambiante e inestable) explica la necesidad de acciones encaminadas hacia la formación permanente. En este sentido, aunque el perfil del empleo sea, inicialmente, el deseado, la rápida evolución del sector implica la necesidad de acometer permanentes acciones formativas encaminadas hacia su actualización.

Otra de las tendencias que se observan es la verificación de un proceso de formalización de los procesos de formación, hecho que encuentra su origen tanto en los efectos derivados de la creciente aplicación de las tecnologías informáticas y, en general de los nuevos parámetros del marco de condiciones iniciales, como en la naturaleza de las cualificaciones bancarias emergentes.

37 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

38 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

Los cambios experimentados por este marco (difusión de las tecnologías informáticas, internacionalización de la actividad e incremento de la competencia, fundamentalmente) han provocado el inicio de un proceso de homogeneización de las cualificaciones, el cual encuentra su fundamento en una serie de efectos.

En primer lugar, las cualificaciones específicas tradicionales, vinculadas sobre todo a las tareas de producción bancaria, se ven afectadas por las tecnologías informáticas en la medida en que estas favorecen la verificación de un proceso orientado bien hacia su parcial desaparición, a través de la mecanización inducida sobre ciertas tareas, bien hacia su pérdida de relevancia (simplificación), bien hacia su exclusión de las entidades (subcontratación).

En segundo lugar, las cualificaciones se hacen más generales dentro del ámbito del sector, en la medida en que se aproximan entre las distintas entidades, dado el uso generalizado y estandarizado efectuado de las nuevas tecnologías dentro del sector.

En tercer y último lugar, las técnicas informáticas tienden a la estandarización y formalización de las cualificaciones, lo que favorece su adquisición y transmisión mediante procesos de formación reglada.

En cuanto a la naturaleza de las cualificaciones bancarias emergentes, las de contenido específico modifican sustancialmente su definición, fundamentándose este hecho sobre dos factores. De acuerdo con el primero de ellos, las anteriores cualificaciones específicas, ligadas al proceso de producción, retroceden intensamente en importancia de la mano de la estandarización y generalización inducida por las nuevas tecnologías sobre los procesos y las cualificaciones implicadas. De acuerdo con el segundo de los factores, las nuevas cualificaciones específicas se vinculan ante todo con la cultura empresarial.

Todo lo expuesto, que conduce a una mayor relevancia de los contenidos generales (unas cualificaciones más homogéneas entre las empresas del sector implica una acentuación de su naturaleza general, ya que la productividad asociada a las mismas ahora es aplicable a un mayor número de entidades, distintas de la suministradora de la cualificación), que además exhiben un mayor nivel y amplitud en relación a las existentes anteriormente, por una parte, y a la modificación del contenido de las específicas, por otra, propicia el incremento del grado de formalización de los procesos de formación, al incrementar las posibilidades de transmisión de las cualificaciones mediante procesos reglados.

A pesar de esto, los procesos de formación informal también son relevantes. Aún a pesar del proceso de formalización descrito, el "learnig by doing" como método de aprendizaje sigue vigente y las cifras anteriormente apuntadas respecto a la movilidad interna así lo reflejan, pues es en la rotación entre puestos donde estos procesos encuentran su cauce.

Sin embargo, también este tipo de aprendizaje ha sufrido una cierta modificación. Hasta ahora, la formación informal tenía como únicos protagonistas a los trabajadores transmisores y receptores de unas

cualificaciones difícilmente controlables. Ahora, en estos procesos se observa la intervención de los departamentos de Recursos Humanos que, sobre la base de unas cualificaciones más normalizadas (consecuencia de la aplicación de las técnicas informáticas) desarrollan una actividad orientada hacia el desarrollo de cauces explícitos para estos procesos, con el objeto de extender hasta ellos su control.

De esta forma, los movimientos de rotación ahora son controlados, en sus aspectos formativos, desarrollándose una cierta integración dentro del departamento de Recursos Humanos de la formación así adquirida, que se valora y programa.

Esta integración se verifica, de nuevo, mediante la definición efectuada de los instrumentos sobre los que pivota la política de Recursos Humanos ("Informe de seguimiento anual del empleado", "Plan de carreras individual" y "Plan de evaluación personalizado y de los puestos") y se concreta en:

- a) La inclusión, dentro de los parámetros sobre los que se basa la valoración individual, de algunos relacionados con la formación informal.
- b) La determinación, sobre el resultado arrojado por estos instrumentos, de qué trabajadores participan de estos procesos de formación y en cuales de ellos.

Se evoluciona, pues, desde el modelo anterior donde la formación informal no era sino consecuencia del movimiento de los trabajadores a lo largo de líneas de movilidad tradicionalmente determinadas, mediante la aplicación de criterios basados fundamentalmente sobre la antigüedad, hasta otro donde estos son consecuencia de los objetivos expresados por el departamento de Recursos Humanos y de la propia valoración efectuada respecto al trabajador, tanto en general como en relación a su comportamiento en la formación informal. De esta forma, los procesos de formación evolucionan hacia formas más maduras, avanzadas y complejas.

Por tanto, aún persistiendo la formación informal y gozando de una valorada importancia, estas formas de aprendizaje atraviesan, cuando menos, por un proceso de explicitación, proceso que se ha traducido en una mayor madurez de estos procesos.

La política formativa, además de orientarse, como ya ha sido afirmado, hacia el objetivo de conseguir la adaptación de las cualificaciones (acciones de reciclaje) y hacia la actualización permanente, también responde a motivaciones diferentes. Por una parte, y de acuerdo a lo decidido desde el área de Organización, la política formativa se constituye en un apoyo respecto al cambio operativo decidido. En este sentido, todas las entidades subrayan la importancia que la transmisión y generación de cualificaciones comerciales tiene dentro de sus programas de formación. De otra, se observa actuaciones formativas apoyando la opción estratégica adoptada respecto a la instalación de tecnologías informáticas, en la medida en que las acciones formativas emprendidas también incluyen importantes núcleos temáticos orientados hacia el conocimiento de estos instrumentos.

Un buen ejemplo de las actividades formativas desarrolladas por las empresas instaladas en el sector lo constituye el programa de formación desarrollado por "la entidad de mayor vocación internacional". Esta entidad organiza esta actividad en torno a ocho grandes núcleos formativos (39):

a) Cursos de formación general (introducción):

- a) Seminario de integración de nuevos empleados.
- b) Jornadas de acogida a nuevos directivos.

b) Cursos de formación general (informática):

- a) Sistema operativo.
- b) Open Access II Plus.
- c) Open Access III.
- d) WordPerfect 5.1.
- e) dBase III Plus.
- f) Lotus 1-2-3.
- g) Harvard Graphics.
- h) Correo electrónico.
- i) Teleproceso.

c) Cursos de formación general (idiomas):

- a) Inglés.
- b) Francés.
- c) Alemán.

d) Formación financiera:

- a) Análisis de balances.
- b) Análisis de riesgos I.
- c) Análisis de estados financieros.
- d) Análisis de riesgos II.
- e) Gestión financiera.
- f) Análisis de estados financieros y riesgos.
- g) Análisis práctico de operaciones de riesgo.
- h) Nuevo Plan General Contable.
- i) Consolidación de estados financieros.
- j) Gestión empresarial.
- k) Bolsa y Valores.
- l) Fondos de inversión.
- m) Mercados de futuros.
- n) Macroeconomía y mercados financieros.

e) Formación comercial:

39 Entidad de mayor vocación internacional. "Catálogo de Formación". Dirección de Recursos Humanos. 1.992.

- a) Plan de gestión comercial.
- b) Introducción a los productos y servicios.
- c) Gestores comerciales.
- d) Productos particulares.
- e) Productos de empresas.
- f) Productos de grandes empresas.
- g) Plan de pensiones.
- h) Técnicas de venta.
- i) Técnicas de negociación.
- j) Marketing.
- k) Calidad-Atención al cliente.

f) Formación en negocio internacional:

- a) Introducción al negocio bancario internacional.
- b) Transacciones internacionales.
- c) Medios de pago internacionales.
- d) Financiaciones y garantías.
- e) Crédito oficial a la exportación.
- f) Riesgo de cambio y de interés: instrumentos de cobertura.

g) Formación gerencial:

- a) Básico de dirección.
- b) Desarrollo directivo.
- c) Evaluación del desempeño.
- d) Fiscalidad para directivos.

h) Formación especial:

- a) Formación de formadores.
- b) Derecho Mercantil.

En conclusión, dentro del conjunto de políticas de Recursos Humanos, la política de formación se revela como una de las más importantes. Esta afirmación se deduce tanto de su contribución a la consecución de los objetivos estratégicos globales como de la relevancia de los aspectos sobre los que se aplica.

Desde este punto de vista, la política formativa, además de efectuar contribuciones puntuales en relación con las exigencias organizativas y tecnológicas, se constituye en el principal instrumento, junto a los que posibilitan los procesos de renovación de plantillas, para la gestión del cambio de cualificaciones, tanto desde la perspectiva del reciclaje como de la formación permanente. Ambas actuaciones abordan dos importantes aspectos de la problemática bancaria: la superación del desajuste de cualificaciones generado y la adaptación a un nuevo contexto sectorial, cambiante y que evoluciona constante y rápidamente.

Adicionalmente, las políticas emprendidas desde este área han conseguido un importantísimo resultado: formalizar y organizar la mayoría de los cauces a través de los cuales son adquiridas casi la totalidad de las cualificaciones bancarias. Esto, más habitual respecto a las cualificaciones generales, también es generalizable respecto a las de

naturaleza específica, lo que sin duda está implicando para las entidades enormes beneficios en términos de control sobre la determinación de una oferta interna de trabajo y cualificaciones.

La anterior conclusión remite hacia una última valoración de las políticas de formación observadas. A través de la formalización conseguida de los procesos de formación y el control ejercido sobre ellos por los departamentos de Recursos Humanos, las entidades han adquirido un nuevo instrumento para ejercer un mayor grado de control sobre los procesos de producción bancaria.

6.1.3.6.- La política salarial.

En este área, los objetivos empresariales se concretan en conseguir una progresiva "determinación individual de los salarios" (40), la "implantación de un diferencial salarial individual" (41), la introducción de "componentes individuales" (42) o la consecución de un modelo de "remuneración por incentivos e individualizado" (43). En resumen, y de acuerdo a lo nítidamente expresado por una de las entidades "en la entidad de mayor orientación tradicional se es consciente (...) de que la justicia retributiva debe basarse en la discriminación y no en el igualitarismo" (44).

La política salarial seguida por las entidades muestra un grado de coincidencia muy elevado en sus líneas fundamentales, que se concretan en:

- a) Perseguir la individualización tanto de la estructura como de los mecanismos de determinación salarial.
- b) Instrumentarse fuera del Convenio Colectivo, superándolo.

Este resultado se alcanza a través de la aplicación de modelos salariales, de iniciativa empresarial, que caracterizados por la definición individual de los criterios que los gobiernan y basados, en cuanto a sus niveles mínimos, sobre las retribuciones fijadas por el Convenio Colectivo, complementa estos mediante la introducción de componentes voluntarios siempre positivos aunque de distinta importancia cuantitativa.

Al margen de estas líneas fundamentales comunes, cada entidad ha desarrollado su propio modelo de determinación salarial.

40 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

41 Filial española. Entrevista

42 Entidad regional. Entrevista

43 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

44 Entidad de orientación tradicional. Memorias

En la "entidad tradicional" este se traduce en la exhaustiva aplicación del pacto individual, sin ninguna vinculación con el Convenio Colectivo, para un subconjunto de su plantilla, en tanto que al resto se le aplica otro que basándose en las retribuciones establecidas en el Convenio, alcanza la cuantía total mediante la inclusión de ciertos complementos salariales individuales y discrecionales. La diferenciación entre ambos colectivos se efectúa sobre la base de la categoría laboral. El primero de los modelos es de aplicación sobre las categorías de jefes y directivos. El segundo se reserva a las categorías de empleados y vincula la importancia de su aplicación (en términos de la cuantía de los complementos) a "estar prestando a su entidad unos servicios más allá de lo que recoge el Convenio " (45), expresado en términos de horarios, dedicación o responsabilidades.

Un modelo retributivo similar es aplicado en la "filial española" y la "entidad regional".

En estas entidades, los salarios vienen determinados exclusivamente en función de la valoración individual derivada del "Plan de carreras individual" y del "informe de seguimiento del empleado", instrumentos de Recursos Humanos, de control estrictamente empresarial y que no hacen ningún tipo de referencia al Convenio Colectivo. Este modelo también es de parcial aplicación sobre las plantillas, en función de la categoría, conviviendo, por tanto, con otros más vinculados al Convenio.

Por tanto, en ambos modelos retributivos (el correspondiente a la primera de las entidades y el utilizado en las dos siguientes) se diferencia entre los colectivos de jefes y de empleados. El primero de ellos exhibe una total desvinculación de sus mecanismos de determinación salarial respecto al Convenio, en tanto que el segundo se desliga de esta norma solo en la cuantía en que el salario de Convenio es complementado.

La diferenciación más importante entre ambos modelos se centra en el fundamento de la individualización introducida sobre los salarios. En el segundo de los modelos ("filial española" y "entidad regional") este se explicita y formaliza (los salarios, bien totales para el colectivo de jefes, bien sus componentes voluntarios para los empleados) basándose su fijación en la aplicación del "Plan de carreras individual" y del "Informe de seguimiento del empleado". En el modelo aplicado por la "entidad de mayor orientación tradicional" los parámetros que determinan el salario finalmente fijado no son explicitados, ni tampoco lo es la valoración alcanzada por cada trabajador, de manera que estos no pueden emprender otra acción persiguiendo una mejora salarial sino la de exhibir, globalmente, el comportamiento valorado por la empresa.

Aunque no ha sido posible conseguir información respecto a la estructura salarial de la "entidad de mayor orientación tradicional", una aproximación de la importancia del segundo de los modelos retributivos ("entidad regional" y "filial española") viene dada por el peso mostrado

por los componentes voluntarios respecto a los salarios totales, como indicador del grado de desviación salarial introducida respecto al Convenio Colectivo.

En este sentido, y para la "entidad regional", los componentes voluntarios poseen un peso medio, para el conjunto de las categorías y con datos a 1.993, del 18,2 por cien. Por grupos de ocupaciones, la diferenciación introducida es muy clara. Mientras que para el colectivo de jefes esta ponderación es del 30 por cien, el empleo bancario únicamente alcanza un valor máximo del 4,8 por cien. El empleo no bancario también se diferencia desde este punto de vista, observándose desviaciones que alcanzan un valor del 18,8 por cien (cuadro número 99).

Idénticas conclusiones, aunque más nítidas, se alcanzan para el caso de la "filial española". Mientras que la agrupación de jefes cobran unos salarios hasta un 67 por cien superiores a los fijados en Convenio, los empleados bancarios limitan estos prácticamente a los niveles fijados por esta norma (cuadro número 100).

El modelo aplicado en la "entidad de mayor tamaño", aunque responde básicamente a las líneas fundamentales que caracterizan a los dos modelos comentados, se define por su mayor complejidad.

El modelo aplicado en esta entidad (46) estructura su aplicación sobre la base de la diferenciación escalonada de diferentes colectivos. En primer lugar distingue entre categorías de empleados y de jefes-directivos. Para estos últimos, el modelo presenta ciertas diferencias según estos desarrollen su trabajo en los Servicios Centrales o en la red de oficinas. En este último caso, de nuevo se introducen diferencias entre directores y no directores.

Los empleados vinculan fuertemente su salario al fijado por Convenio Colectivo, introduciéndose un único concepto desligado del mismo que, en función de la "valoración del desempeño", encuentra definida su cuantía en el intervalo (50.000 - 150.000) ptas/año. Se trata, por tanto, de una complementación discrecional por parte de la empresa, no controlable en principio por el trabajador, aunque de cuantía limitada.

El modelo retributivo alternativo introducido por la entidad se aplica sobre el personal directivo, que al 31.12.91 suponían el 44,2 por ciento de la plantilla. Por tanto, se debe destacar la importancia cuantitativa del ámbito de su aplicación ya que, aunque ocupacionalmente limitado, implica prácticamente a la mitad de las plantillas.

De acuerdo a la diferenciación reseñada, la determinación de las remuneraciones para los directores de sucursal tiene como criterio básico el nivel de oficina, definido en función del margen neto de beneficio aportado por esta. Sobre esta base, el nivel salarial se construye por la intervención de tres conceptos:

SALARIO VOLUNTARIO Y CATEGORIAS PESO PORCENTUAL. AÑO 1.993		
CATEGORIA BANCARIA	ENTIDAD DE VOC. INTERNAC.	ENTIDAD REGIONAL
Jefe 1	33,08	37,04
Jefe 2	25,30	34,53
Jefe 3	21,20	36,54
Jefe 4	18,45	33,65
Otros jefes	8,05	24,04
Titulados	19,71	
Oficial 1	11,13	4,86
Oficial 2	9,58	2,67
Auxiliar	4,97	3,23
Conserjes	13,69	
Vigilantes	46,13	5,17
Of. y Chóferes	28,04	18,77
Ayudantes	14,14	
Peones	0,00	
Telefonistas	5,52	0,00
MEDIA	17,27	18,23
STD	11,77	14,69

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 99

RETRIBUCIONES ANUALES. AÑO 1.993. ESTIMACION COMPONENTES VOLUNTARIOS

OCUPACIONES	E. GRAN TAMAÑO SALARIO TOTAL	F. ESPAÑOLA SALARIO TOTAL	CONVENIO COLECTIVO ESTIMADO	E. GRAN TAMAÑO SALARIO C. VOLUNTARIOS	F. ESPAÑOLA SALARIO C. VOLUNTARIOS	E. GRAN TAMAÑO % C. VOLUNTARIOS S/ SALARIO TOTAL	F. ESPAÑOLA % C. VOLUNTARIOS S/ SALARIO TOTAL
Jefe 1	4.846.143	12.000.000	3.880.087	966.056	8.119.913	19,93	67,67
Jefe 2	4.191.137	8.000.000	3.494.926	696.211	4.505.074	16,61	56,31
Jefe 3	3.838.927	5.900.000	3.226.076	612.851	2.673.924	15,96	45,32
Jefe 4	3.520.370	4.600.000	2.927.999	592.371	1.672.001	16,83	36,35
Otros Jefes	3.244.924	3.666.667	2.734.610	510.314	932.057	15,73	25,42
Titulados	4.116.849	6.000.000	3.678.633	438.216	2.321.367	10,64	38,69
Oficial 1	2.520.857	2.495.590	2.470.857	50.000	24.733	1,98	0,99
Oficial 2	2.275.937	2.247.975	2.225.937	50.000	22.038	2,20	0,98
Auxiliar	2.072.958	2.042.760	2.022.958	50.000	19.802	2,41	0,97
Conserje	2.520.857		2.470.857	50.000		1,98	
Vigilantes	2.072.958		2.022.958	50.000		2,41	
Oficiales y chóferes	2.520.857	2.495.590	2.470.857	50.000	24.733	1,98	0,99
Ayudantes	2.275.937		2.225.937	50.000		2,20	
Peones	2.072.958		2.022.958	50.000		2,41	
Telefonistas	2.513.859	2.262.108	2.239.918	273.941	22.190	10,90	0,98

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 100

- a) Convenio Colectivo. Función de la categoría bancaria.
- b) Complemento puesto de trabajo. Complementa el salario derivado del Convenio hasta unos niveles superiores determinados por el nivel de la oficina (Un máximo para las oficinas de nivel 1 y un mínimo para el nivel 5). Únicamente sujeta a la recalificación de la oficina, este componente es explícito y controlable por su perceptor. El nivel de oficina es una consecuencia del grado de cumplimiento alcanzado respecto a los objetivos de negocio.
- c) Retribución por valoración de la actuación. Se compone de dos partes. El 85 por ciento de la misma se asocia con la consecución de objetivos cuantificados y controlables. El 15 por ciento restante se fundamenta en una evaluación de rendimientos, discrecional para la empresa y de cuantía vinculada también al nivel de la oficina.

Para el resto del personal directivo no director de oficina, el modelo establecido es similar. Únicamente se observan las siguientes diferencias:

- a) Complemento puesto de trabajo. Desvinculado del nivel de la oficina, es función de la categoría y de la antigüedad en la misma. Los niveles retributivos fijados por este concepto son sensiblemente inferiores a los aplicados a los directores de oficina.
- b) Retribución por valoración de la actuación. Idénticos criterios pero niveles también bastante inferiores.

En cuanto a los Servicios Centrales, se siguen criterios similares (Convenio, suplementado por el Complemento de Puesto de Trabajo al que se añade la Retribución por valoración de la actuación). El nivel de oficina se sustituye por el nivel del puesto (también cinco niveles) pero ahora la cuantía del Complemento de puesto de trabajo se determina en conjunción con la categoría (un jefe 1º en un puesto de nivel 1 tiene asociado diferente complemento que un jefe 6º con idéntico nivel de puesto). Los niveles también son inferiores a los fijados para los directores de oficina.

Por tanto, para los jefes, el Convenio determina las bases mínimas salariales. Sobre este, se definen niveles explicitados y controlables (función del nivel de la oficina o del puesto y de la consecución de objetivos) y discrecionales (evaluación de rendimientos) aunque de limitada su ponderación. La desvinculación respecto al Convenio es mayor en la red de oficinas, en la medida en que, para los Servicios Centrales, algunos de los elementos introducidos se relacionan con la categoría bancaria.

De esta forma, el modelo salarial aplicado en "la entidad de mayor tamaño", introduce, importantes elementos diferenciales:

- a) Diferenciación en función del área bancaria: red de oficina y Servicios Centrales.
- b) Remuneración por cumplimiento de objetivos de negocio.

El modelo aplicado conduce, en cuanto a las desviaciones salariales observadas respecto al Convenio, a parecidas conclusiones a las

alcanzadas para las dos entidades anteriores. Mientras que para la categoría de jefes se observa una desviación máxima del 20 por cien, esta únicamente es algo más del 2 por cien para los empleados bancarios y del 11 por cien para el colectivo de empleo no bancario (cuadro 100).

Por último, la "entidad de mayor vocación internacional" muestra un modelo similar al anterior. Presenta un cierto grado de explicitación de, al menos, parte de los argumentos en que se fundamenta la determinación de la remuneración, al hacer participar parcialmente esta de la consecución de determinados objetivos de negocio, conocidos por los trabajadores anticipadamente aunque, comparativamente, se asocie con una mayor discrecionalidad empresarial.

En esta entidad, la determinación salarial se fundamenta sobre:

- a) Dirección por objetivos.
- b) Evaluación individual.

De acuerdo con el primer punto, anualmente se fijan unos objetivos generales para la entidad que, en cascada, encuentran su traducción para cada oficina, departamento o unidad. En función de su grado de cumplimiento, se alcanza un incremento salarial concreto. Aunque esto constituye una parte explicitada y conocida por los trabajadores, solo lo es parcialmente. El incremento así conseguido se aplica a cada trabajador de la oficina individual y diferencialmente, como consecuencia de la decisión del jefe o director del departamento.

Para el segundo de los puntos, el trabajador es valorado de acuerdo al "Plan de evaluación personal y de los puestos", elemento discrecional y no controlable por el trabajador.

La suma de los resultados alcanzados en ambos puntos determina el nivel retributivo de cada trabajador.

Este modelo es, en principio, de aplicación para la totalidad de la plantilla, lo que no suele ser lo habitual. En términos generales y como queda reflejado en el resto de las entidades, los modelos empresariales de determinación salarial son de aplicación absoluta a las categorías directivas y de jefes. Para los empleados, solo un cierto colectivo se encuentra integrado en tanto que el resto participa de manera parcial y progresivamente menos intensa, hasta llegar a segmentos de trabajadores para los que el Convenio Colectivo, pese a su marginación, continúa siendo el mecanismo que determina unos incrementos salariales siempre inferiores al aplicado al resto de la plantilla (Convenio de mínimos).

La generalidad efectuada, en esta última entidad, respecto al ámbito ocupacional del modelo retributivo, se manifiesta claramente a través de la distribución observada de los componentes salariales voluntarios. Así, aunque el valor máximo para las ocupaciones de jefes es del 33 por cien, las categorías de empleados bancarios y no bancarios también presentan valores elevados (13,7 y 46 por cien respectivamente como valores máximos).

En conclusión, las entidades bancarias se muestran instrumentando unas políticas salariales que se definen por su vocación de superar el Convenio Colectivo, introduciendo, respecto al modelo fijado en esta norma, importantes elementos de individualización y flexibilidad.

El modelo de retribución fijado en el Convenio sectorial de la Banca Privada fundamenta sus niveles retributivos sobre dos elementos:

- a) La categoría.
- b) La antigüedad.

Las categorías bancarias, fijadas y definidas en la Reglamentación Nacional de Banca, promulgada en 1.950, responden a criterios de escasa vigencia actual, expresando una jerarquización en buena parte desaparecida. El alejamiento temporal asociado a su entrada en vigor, no hace sino expresar los escasos puntos de contacto que necesariamente unen a la organización bancaria presente y a la que la norma pretendió regular.

En este mismo sentido, la vinculación del salario respecto a la antigüedad en el puesto podría responder a la organización de procesos informales de adquisición de complejas cualificaciones específicas, mediante la distribución en el tiempo, entre trabajadores y empresas, tanto de los rendimientos como de los costes de las inversiones implícitas en capital humano. En la medida en que los supuestos iniciales de esta situación (estabilidad, vínculos laborales seguros y de muy larga duración y predominio de las cualificaciones específicas adquiridas de manera informal) están siendo modificadas profundamente, el mantenimiento de este tipo de mecanismo de determinación salarial también debe verse cuestionado.

Conjuntamente, el modelo de retribución salarial derivado del Convenio se define por su rigidez y su muy escasa capacidad para diferenciar más allá de categorías y acumulación de antigüedad. Además, recordando que, dentro de esta norma, los movimientos verticales que unen a las distintas categorías también encuentran en el paso del tiempo su mecanismo más frecuente, se concluye que, en materia salarial, la regulación colectiva posee una fuerte vinculación con contextos de estabilidad, lo que reduce en gran medida la virtualidad de su aplicación para situaciones sectoriales como los vigentes en el actualidad (cambio, inestabilidad, necesidad de adaptación, flexibilidad...).

Por tanto, las iniciativas emprendidas por las entidades en materia salarial y la definición dada, desde los departamentos de Recursos Humanos, a sus políticas salariales, responderían, en primer lugar, a la necesidad de dotarse de una definición alternativa respecto a este aspecto laboral, como reacción a la nueva definición del sector y de la actividad, y de la incapacidad del Convenio para ofrecer una respuesta válida ante los cambios producidos.

En consecuencia con lo apuntado anteriormente, las iniciativas de las entidades se definen por abordar la reforma de dos ámbitos diferentes de los aspectos salariales:

- a) El modelo de retribución.

b) Los mecanismos de determinación salarial.

Respecto al primero de ellos, y aún cuando cada entidad desarrolla su propio modelo, todos ellos comparten unas líneas fundamentales.

En primer lugar, la introducción, sobre los conceptos retributivos fijados en Convenio, de complementos salariales, de pago voluntario por la empresa.

De esta actuación se deriva la consideración de Convenio de mínimos que actualmente define a esta norma.

Estos complementos voluntarios tiene en todo momento una consideración de incentivo, en la medida en que su aplicación es siempre resultado del cumplimiento, por parte del trabajador, de ciertos requisitos, determinados por las empresas, expresados en términos de consecución de resultados y observación de comportamientos. La virtualidad conseguida mediante esta actuación se concreta en dotar al modelo salarial de importantes componentes de flexibilidad, en la medida en que parte de las retribuciones tienen ahora una estricta determinación empresarial y una definición variable.

Esta conclusión se ve reforzada mediante la consideración de la segunda de las líneas características: La definición dada a los criterios que rigen el pago de estos conceptos voluntarios, relacionados con el cumplimiento de objetivos de negocio y con la valoración efectuada del comportamiento y rendimiento del trabajador. De esta forma, la evolución de los salarios se liga, de alguna manera, a alguna definición de la productividad y de los resultados de la empresa o del centro de trabajo.

La tercera de las notas centrales también tiene su traducción en una definición más flexible de la estructura salarial, ya que los esquemas introducidos tienen una definición diferenciada respecto a distintos colectivos de empleados (directores y empleados, sobre todo, pero también trabajadores de red y de Servicios Centrales, llegando incluso a establecerse una distinción entre diferentes tipos de oficinas y de puestos de trabajo en los Servicios Centrales) y siempre con una aplicación individualizada dentro de ellos.

En cuanto al segundo de los aspectos salariales señalado (modificación de los mecanismos de determinación salarial) los nuevos modelos retributivos limitan y llegan a anular el efecto de la negociación colectiva sobre las variaciones salariales.

Los incrementos pactados en Convenio son frecuentemente compensados por movimientos contrarios en los conceptos salariales que se definen por su discrecionalidad empresarial, de forma que el incremento asociado al Convenio es nulo. El crecimiento total se determina posteriormente mediante el incremento (positivo o nulo) de los conceptos voluntarios. Esta forma de determinación salarial es posible en la medida en que los niveles salariales se sitúan, de acuerdo con los datos obtenidos, por encima de los niveles fijados en Convenio, de forma que no se incumple con las tarifas mínimas fijadas en esta norma.

En sustitución a la negociación colectiva, los nuevos mecanismos de determinación salarial son gobernados por las empresas, sobre la base de su fundamentación sobre la aplicación de los instrumentos de valoración individual desarrollados por los departamentos de Recursos Humanos.

Una última reflexión debe subrayar los efectos que las políticas salariales instrumentadas tienen sobre los objetivos de control de los procesos de trabajo. La individualización, desregulación e informalización de los mecanismos de determinación y de la propia estructura salarial, confiere a las entidades un mayor grado de discrecionalidad y flexibilidad salarial.

6.2.- La actitud sindical ante las políticas de Recursos Humanos de las empresas

De acuerdo con las entrevistas mantenidas, para los sindicatos, y como interpretación de las actuaciones emprendidas por las entidades bancarias, la búsqueda de flexibilidad, como objetivo estratégico genérico, tiene en las políticas de Recursos Humanos traducción propia. Desde estos departamentos la búsqueda de esta característica asociada al factor trabajo se traduce en un intento de incrementar el grado de control ejercido sobre los procesos de trabajo.

Su consecución descansa sobre actuaciones instrumentadas por las entidades, cuyos efectos se reflejan en los siguientes núcleos:

- a) Los efectos derivados de la contratación temporal.
- b) Actuaciones dirigidas a la división y discriminación entre trabajadores.
- c) El Convenio Colectivo y, en general, a las normas reguladoras de las condiciones de trabajo.
- d) Informalización de las relaciones laborales.
- e) La política sindical.

A) Los efectos derivados de la contratación temporal

Se expresa la posible instrumentación, desde las entidades, de acciones orientadas hacia el control y basadas en la temporalidad de la relación laboral.

En primer lugar, y desde la opinión manifestada por los Sindicatos (47), el empleo temporal se relaciona intensamente con una fuerza de trabajo que se caracteriza por:

- a) Su docilidad.
- b) Su "falta de vicios".

La posición ocupada por los empleados temporales se debe definir, en comparación con el resto del empleo fijo, por una mayor inestabilidad, y por tanto, inseguridad laboral. De aquí se deduce el hecho de que este colectivo se defina por poseer una más débil posición negociadora frente a la empresa.

En segundo lugar, las empresas entrevistadas establecen las condiciones necesarias para explotar importantes efectos de "sumisión" (48). Las empresas explicitan su deseo de transformar en fijo, al finalizar el periodo máximo o en algún momento anterior a este, a una parte importante del colectivo de trabajadores temporales, induciendo, de esta forma, el resultado de que la conducta observada por estos se concrete en ser la adecuada para conseguir su final integración en la empresa.

En tercer y último lugar, se observan las condiciones necesarias para permitir la aparición de efectos disciplina. De acuerdo con este tipo de efectos, los comportamientos que le son propios al empleo temporal tienden a extenderse hasta los colectivos de empleo fijo por el efecto de la presión ejercida sobre ellos (49).

En este sentido, destaca el diseño efectuado de la política salarial sobre la base de una definición individual y desregulada, que induce la competencia y fuerza la interdependencia entre los trabajadores. La competencia es introducida a través de la individualización (lo alcanzado por un trabajador puede implicar que otro no lo consiga). La interdependencia lo es por la introducción de la valoración de conductas y comportamientos como un determinante más del nivel de actualización salarial. En la medida en que el comportamiento de los trabajadores temporales sea más valorado por la empresa y se traduzca en un mejor posicionamiento respecto a los mecanismos de actualización salarial que el asociado al empleo fijo, estos últimos tendrán un incentivo para imitarlos.

B) Actuaciones dirigidas a la división y a la discriminación entre trabajadores.

Como ya ha sido citado anteriormente, "en "la entidad de mayor orientación tradicional" se es consciente de que la justicia retributiva debe basarse en la discriminación y no en el igualitarismo" (50). Esta afirmación, que debe hacerse extensiva a aspectos situados más allá del núcleo salarial, expresa claramente la orientación global de las políticas de Recursos Humanos.

48 Recio, A. Op. cit. 1.988

49 Prieto, C. "Políticas de mano de obra en las empresas españolas". Revista Sociología del Trabajo. Núm. 6. 1.989.

50 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

A pesar de que este tipo de actuaciones no son nuevas en el sector, actualmente se definen por presentar una configuración diferente y más intensa.

De acuerdo con la opinión de uno de los Sindicatos (51), los trabajadores bancarios se definen, individualmente, por adolecer de un suficiente grado de concienciación y, colectivamente, por una débil conciencia de grupo y un bajo nivel de cohesión. Estas características, operando en un sector donde los comportamientos individuales siempre han sido posibles, eficaces y fomentados, han posibilitado el resultado de que las políticas empresariales orientadas hacia la división de los trabajadores hallan alcanzado un elevado nivel de éxito.

Las acciones que lo han propiciado se agrupan en torno a los siguientes núcleos:

- a) La aplicación de los instrumentos centrales de evaluación de Recursos Humanos.
- b) El recurso al empleo temporal y el diferente uso dado a estas modalidades contractuales.
- c) El recurso a la subcontratación y la independencia como opciones organizativas.

El resultado ha sido la diferenciación empresarial entre grupos de trabajadores sobre la base de distintos criterios. Las distinciones observadas se concretarían en:

- a) Categorías de jefes y empleados.
- b) Colectivos situados dentro y fuera del Convenio.
- c) Empleo fijo, temporal por selección y temporal por estacionalidad.
- d) Empleados de la empresa matriz frente a empleados exteriores.

Por instrumentos centrales de valoración de las políticas de Recursos Humanos se entienden aquellos cuya aplicación individual, mediante la realización de una valoración, determina, como ha sido expuesto, una serie de aspectos tan importantes como la selección y asignación, la movilidad, la formación y los salarios. Se trata, por tanto, en el caso de las empresas entrevistadas, del "Plan de carreras individual", el "Informe de seguimiento del empleado" y el "Plan de evaluación personal y de los puestos".

Estos, habitualmente se definen por una incompleta y diferente cobertura respecto a las plantillas. Aún en las entidades en que su definición es genérica, sus efectos se reflejan con diferente intensidad respecto a distintos colectivos. La conclusión es la introducción de una división entre los trabajadores, que se manifestará en cada uno de los aspectos laborales determinados por estos instrumentos.

La utilización del empleo temporal también se convierte en un factor de división empresarial entre trabajadores. Una primera distinción se efectúa entre el empleo fijo y el temporal, de la mano de la especial caracterización de este último. La importancia de los efectos "adoctrinamiento" (52) hacen que la diferenciación real se efectúe, frecuentemente, entre el empleo cuyo acceso se ha verificado a través de un contrato temporal de aquel otro cuya entrada no participó de esta experiencia. Dada la generalización del empleo temporal como vía de entrada en el sector, la división termina por referirse a aquellos colectivos ingresados antes o después de la introducción de estas posibilidades de contratación ('empleo anterior' y 'nuevo empleo').

El diferente uso dado a las modalidades de contratación temporal introduce una diferenciación adicional. Dentro de las entidades, existe un empleo temporal, vinculado con los procesos de selección, contratado con vocación de continuidad y junto a el, de menor cuantía, otro cuya motivación se encuentra en las estacionalidades asociadas a la actividad y a la producción, que responde a una estricta vocación de temporalidad y se expresa en unas bajas tasas de transformación.

En las políticas organizativas de subcontratación y desmembramiento se ubica una nueva fuente de división. El empleo subcontratado padece unas peores condiciones de trabajo en comparación con el integrado en las entidades bancarias (53). La independencia organizativa aporta elementos de diferenciación entre los trabajadores integrados en la empresa matriz y los pertenecientes a las empresas "filiales". Un ejemplo lo constituye el hecho de que, usualmente, el Convenio de Banca solo se aplica sobre la entidad matriz, en tanto que el resto de las empresas asociadas suelen regirse por el de Oficinas y Despachos (54). Esto se constituye en una discriminación en la medida en que trabajadores iguales reciben un trato diferente. La afirmación de que se tratan de trabajadores iguales se apoya en el hecho de que, con frecuencia, se observan movimientos de trabajadores en los dos sentidos, entre ambos tipos de empresas (55). En todo caso, con anterioridad a la decisión de separar de la matriz bancaria el aspecto productivo independizado, este era realizado dentro de la entidad, lo que apunta que su diferente trato es antes una consecuencia organizativa y de costes que de diferenciación.

También existen, por tanto, indicios de diferenciación entre trabajadores en función de la empresa donde desempeñen su trabajo y la ubicación de la misma respecto al proceso de producción.

52 Recio, A. Op. cit. 1.988.

53 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

54 Por ejemplo, el caso de la "filial española". CC.OO. Entrevista

55 Este es el caso de la "entidad de mayor orientación tradicional". Memorias.

C) Posicionamiento frente al Convenio Colectivo y las normas reguladoras de las condiciones de trabajo.

Desde los Sindicatos se denuncia la existencia de una dinámica de desregulación de las relaciones laborales (56).

En este sentido apunta una primera definición de la Banca Privada española. Se trata de un sector cuya regulación fundamental es el Convenio Colectivo y la Reglamentación Nacional de Banca. El último Convenio firmado agotó su plazo de vigencia el 31 de diciembre de 1.991 y tras dos años y medio de negociaciones, todavía no se ha conseguido acordar su sustituto (57). Por otra parte, una anticuada Reglamentación Nacional de Banca, promulgada el 3 de marzo de 1.950, continúa regulando importantes aspectos de la vida económica y laboral del sector.

Ante esta situación, como ya ha sido expuesto, las empresas, de forma unilateral y como parte de su estrategia de adaptación, han comenzado a gestionar los diferentes aspectos de las relaciones laborales obviando la normativa existente.

El resultado es la existencia de un Convenio Colectivo vacío de contenido, casi limitado a fijar los niveles mínimos salariales, la nula aplicación de la Reglamentación Nacional de Banca y la determinación de salarios, categorías, formación, ascensos y en general, la casi totalidad de los aspectos laborales, por cauces diferentes a los previstos, siendo su característica más relevante el protagonismo y la iniciativa empresarial junto a la ausencia de los Sindicatos.

En este sentido, el sector vive dentro de una profunda desregulación de sus relaciones laborales, habiendo evolucionado desde la obsolescencia e inadecuación de la normativa, como causa de este hecho, hasta la iniciativa empresarial.

La normativa legal se encuentra así, marginada y superada, habiendo sido sustituida en la práctica por la normativa interna generada desde los departamentos de Recursos Humanos.

La importancia detentada por los diferentes instrumentos de valoración individual aplicados por las empresas bancarias, en lo que hace referencia a la determinación tanto de movimientos como de asignación, selección y salarios, no se constituye sino en un claro exponente de las observaciones efectuadas.

56 U.G.T. Entrevista

57 Finalmente, sin embargo, en 1.994 ha sido posible la firma de un nuevo Convenio Colectivo, definido por la continuidad de sus contenidos y por la vocación de superar una situación de bloqueo de la negociación antes que de aportar elementos nuevos de regulación, con vigencia desde el 1.1.92 hasta el 31.12.95.

D) Informalización de las relaciones laborales

Junto a la presencia de actitudes desreguladoras, los departamentos de Recursos Humanos se encuentran inmersos en un proceso de informalización de las relaciones laborales. Como consecuencia de la marginación de la regulación laboral, los cauces y los interlocutores que debían definir el práctico desarrollo de las relaciones laborales se ven, como consecuencia del mismo impulso empresarial, inmersos en una situación similar.

En este sentido se prefieren las "relaciones no institucionalizadas, flexibles, concretadas día a día" (58), que frecuentemente encuentran una doble definición, "formal, en cuanto al marco legal, informal, en cuanto al desarrollo diario" (59), donde se intenta que "el departamento de Recursos Humanos sea el único interlocutor válido" (60), las relaciones laborales se concreten en una "relación directa e individual con ese departamento" (61) y se fomentan asociaciones representativas de los trabajadores alternativas a los Sindicatos (62).

Estas actuaciones, junto a la creciente individualización introducida, conducen a la aparición de una creciente informalización de las relaciones laborales que, al margen de lo previsto por el marco legal, limitan su práctica a la relación entre el departamento de Recursos Humanos y los trabajadores individuales, mediante prácticas aparentemente carentes de cualquier tipo de predefinición y donde se imponen las relaciones directas.

Al igual que lo concluido en el epígrafe anterior, la misma importancia de que gozan, dentro de la vida laboral de las entidades, los instrumentos empresariales de valoración individual, refuerza la conclusión de la informalización.

E) La política sindical

Aún cuando no se puede afirmar la existencia explícita de políticas antisindicales, estas instituciones, en el sector de la Banca Privada, encuentran su posicionamiento fuertemente condicionado por:

58 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

59 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

60 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

61 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

62 En la "entidad de mayor orientación tradicional" existe una asociación de directivos, a través de la cual se canalizan buena parte del desarrollo cotidiano de las relaciones laborales, mediante la relación y comunicación entre Recursos Humanos y esta asociación. Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista y Memorias.

- a) Las actuaciones desreguladoras.
- b) Las políticas orientadas hacia la informalización.
- c) La práctica individualización de las relaciones laborales.
- d) La división inducida sobre los trabajadores.

Estas coordenadas, junto al hecho de que el sector es definido, desde los propios Sindicatos como "integrado por trabajadores que convierten en problemáticas las movilizaciones" (63) colocan a estos agentes en una difícil posición.

Desde las empresas entrevistadas "los sindicatos son percibidos como una obligación", "un dato con el que hay que vivir", "no sirven pero tampoco molestan" (64), se "limita su participación a lo inevitable" (65), siendo "descalificados como interlocutores" (66).

En todo momento y en todos los aspectos, las actuaciones se instrumentan evitando a los Sindicatos (67), en la medida en que "se percibe un elevado coste al negociar con los Sindicatos" (68). En palabras de un directivo de Recursos Humanos de una de las entidades: "La calle se puede cruzar por el paso de cebra o cien metros más arriba" (69), el único problema percibido es valorar correctamente los riesgos asociados a ambas alternativas.

Adicionalmente, los Sindicatos deben hacer frente a la creciente competencia que los departamentos de Recursos Humanos les plantean como interlocutores de los trabajadores y a la definición efectuada desde estos departamentos de colectivos alternativos a los Sindicatos, sobre los cuales canalizar e instrumentar las relaciones laborales en las empresas.

6.2.1.- Posicionamiento sindical

Desde las correspondientes secciones sectoriales de los Sindicatos entrevistados, se es consciente de su difícil situación así como de la complicada posición que ocupan en el proceso.

63 U.G.T.. Entrevista

64 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

65 Filial española. Entrevista

66 Entidad con mayor vocación internacional. Entrevista

67 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

68 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

69 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

Su posicionamiento se define por su oposición a la desregulación aunque no a la flexibilidad. Se está a favor de la flexibilidad pero se está frontalmente en contra de la desregulación como origen de indefensión y de una desmedida discrecionalidad empresarial. Según uno de los Sindicatos, una cosa es introducir flexibilidad, como respuesta al nuevo contexto económico y sectorial y otra bien distinta desregular como forma de aumentar el control empresarial sobre los trabajadores (70).

Ante esta situación, ambas centrales orientan su interés hacia "regular la desregulación" (71) y "regular la flexibilidad" (72), oponiéndose a la individualización de las relaciones laborales (73), intentando establecer cauces que permitan la participación sindical en el proceso y abordando la presentación de propuestas orientadas a la adaptación tanto de categorías como de funciones bancarias, el rediseño de los procesos de formación y de los mecanismos de determinación salarial (74).

Respecto al nuevo marco de relaciones laborales, desde la perspectiva sindical se valora positivamente el Convenio Colectivo. A partir de aquí, se postula (75):

- a) La promulgación de un marco legislativo que potencie y proteja el ámbito, el contenido y el desarrollo de la negociación colectiva.
- b) Sin que esto implique negar la posibilidad de la negociación individual en relación a determinados aspectos.

Y por otra parte, se mantiene (76):

- a) La estructuración de la negociación en torno a dos niveles: un Convenio Colectivo definido sectorialmente, continente de los grandes temas y una posterior concreción del mismo a nivel de la empresa.

Desde la marginación y la oposición empresarial, los Sindicatos persiguen sus objetivos a través de una jerarquía de acciones, las

70 U.G.T.. Entrevista

71 U.G.T.. Entrevista

72 CC.OO.. Entrevista

73 CC.OO.. Entrevista

74 U.G.T.. Entrevista

75 U.G.T.. Entrevista

76 CC.OO.. Entrevista

cuales, sin embargo, parten de la percepción de que se "llega tarde" (77), en el sentido de que muchos aspectos ya se encuentran, por iniciativa de las empresas bancarias, desregulados.

En primer lugar, se mantiene una frontal oposición frente a las iniciativas empresariales.

En segundo lugar, la acción sindical se instrumenta, siempre que esto es posible, mediante el recurso a la vía legal.

En tercer lugar, se promueve la generación de conflicto en relación a cada una de las acciones empresariales emprendidas.

En cuarto y último lugar, pero de manera permanente, se trabaja en la creación de la necesaria conciencia entre los trabajadores, mediante el desarrollo de acciones de información como vía a largo plazo de modificación de la actual situación.

6.3.- Conclusiones

De la utilización de los contenidos obtenidos en las entrevistas realizadas se derivan dos tipos de conclusiones:

- a) Las vinculadas con las características de los mercados de trabajo del sector.
- b) Aquellas relacionadas con la gestión del proceso de transformación, la actuación de los distintos agentes considerados y la caracterización de las relaciones sociales de la producción.

El primer núcleo de conclusiones aporta los siguientes elementos:

- a) El nivel de estudios terminado y, en general, las credenciales educativas aportadas por los trabajadores, como aproximación a los contenidos de las cualificaciones, son utilizados fundamentalmente como fuente de potencialidad.
- b) Dada su incompleta definición respecto a las exigencias cualificativas, estas son completadas a través de importantes procesos de formación inicial.
- c) La organización de los puestos de trabajo diferencia

entre unos puestos iniciales, ligados a la entrada y orientados hacia la formación inicial y la selección, y el resto, vinculados entre sí mediante líneas de movilidad vertical y horizontal.

- d) Se detecta un proceso de homogeneización y extensión sectorial de las cualificaciones, en la medida en que:

- a) Las generales ganan en importancia.
- b) Las específicas tradicionales, ligadas al proceso de producción, retroceden en su ponderación.

- e) Las cualificaciones específicas modifican sus contenidos desde motivaciones productivas hasta otros anclados sobre la importancia de la cultura empresarial.
- f) Los procesos de formación poseen un marcado carácter interno, especialmente importante en aquellos que se verifican durante los procesos de selección, entre la asignación inicial y la definitiva.
- g) La formación en las entidades responde tanto a una organización formal como informal, presentando una gran importancia cuantitativa y cualitativa.
- h) A pesar de esto, se concluye la verificación de un importante proceso de formalización de la formación, vinculada, entre otros motivos, a los efectos estandarizadores y normalizadores derivados sobre las cualificaciones del uso de las tecnologías informáticas.
- i) Paralelamente, se observa un proceso de explicitación de los procesos de formación informal, derivado de la intervención en los mismos de los departamentos de Recursos Humanos.
- j) Aunque se relaciona intensamente con la instrumentación de los procesos de selección y el refuerzo en la transmisión de ciertos contenidos formativos, se detecta una utilización del empleo temporal en relación a ciertos tipos de estacionalidades asociadas a la actividad bancaria.
- k) Aunque el Convenio Colectivo sigue desempeñando un cierto papel, la determinación individual y desregulada de los salarios se constituye, progresivamente, en el modelo salarial aplicado en el sector.

En relación al segundo conjunto de conclusiones, la primera afirmación debe consistir en que, como consecuencia de la modificación del marco de condiciones iniciales, los agentes implicados en las relaciones sociales de la producción se observan iniciando actuaciones orientadas a su adaptación.

En este sentido, las empresas traducen estos requerimientos en la consecución de los siguientes objetivos:

- a) Reorientación productiva de la entidad.
- b) Inducir flexibilidad sobre su funcionamiento.
- c) Gestionar el proceso de transformación y desajuste implicado por los dos objetivos anteriores.
- d) Promover un cambio de las características asociadas al empleo, coherente con las exigencias derivadas de las dos primeras decisiones estratégicas.

Aunque no es sencillo establecer una única vinculación entre los objetivos perseguidos y las políticas aplicadas, se concluye que la reorientación productiva de las entidades se afronta, mediante la definición efectuada de la política organizativa, a través de una mayor relevancia del área comercial, en detrimento de las tareas productivas. La política tecnológica se observa desdoblada en dos utilizaciones: servir de instrumento para la consecución de los objetivos organizativos y servir de cauce a la redefinición de la operativa bancaria en términos de su mayor flexibilidad. Por último, la política de Recursos Humanos se manifiesta dotada de una enorme relevancia. En primer lugar, mediante la gestión de trasvases de empleados desde el área de producción a la

comercial (política de movilidad) y la redefinición de cualificaciones (política de entrada y formación) contribuye a la consecución de los objetivos organizativos. En segundo lugar, aborda los objetivos de gestión de los desequilibrios generados en el proceso y cambio del perfil asociado al empleo (política de formación y de renovación por entradas y salidas). Por último, se relaciona intensamente con el objetivo de dotar a la entidad de un funcionamiento flexible, tanto a través de políticas dirigidas a mejorar el grado de control ejercido sobre los procesos de trabajo, como mediante la instrumentación de políticas con implicaciones flexibilizadoras de importantes aspectos laborales (la entrada y, sobre todo, los modelos y mecanismos de determinación salarial, se constituyen en buenos ejemplos).

En consecuencia, respecto a los mecanismos de ajuste utilizados por las entidades, se concluye que:

- a) Se descarta el recurso a la temporalización de las plantillas como forma de flexibilizar las mismas. El empleo temporal se orienta, ante todo, hacia objetivos de selección.
- b) El ajuste se verifica mediante el recurso a la renovación externa (ajuste cuantitativo en momentos anteriores y cualitativo posteriormente) y a la instrumentación de políticas y acciones formativas.

Desde el punto de vista de las relaciones sociales de la producción, la dinámica iniciada por las empresas, se concreta en las siguientes actuaciones:

- a) Su individualización.
- b) Su desregulación.
- c) Su informalización.
- d) La consecución de la máxima flexibilidad empresarial.

Para su consecución y, en general, en la instrumentación global de las políticas de Recursos Humanos, los instrumentos individuales de valoración, desempeñan un papel transcendental, constituyéndose en los verdaderos ejes de la aplicación de las más importantes políticas bancarias.

Como consecuencia de los planteamientos empresariales y de la aplicación de las políticas emprendidas, se ha inducido un importante grado de diferenciación sobre el empleo bancario, de forma que es posible distinguir entre varias agrupaciones. De una parte, el "núcleo" del empleo bancario, constituido por el 'nuevo empleo' fijo y aquella parte del 'empleo anterior' fijo que se define por:

- a) Su pertenencia a las categorías directivas o de jefes.
- b) Estar fuera de Convenio, incluido dentro de los alternativos mecanismos de determinación salarial, y en general, los nuevos planteamientos laborales individualizados de Recursos Humanos.

De otra, la "periferia" de la ocupación, integrada por:

- a) El empleo temporal inserto todavía en los procesos de selección.

- b) El empleo temporal ligado a la estacionalidad productiva.
- c) El empleo subcontratado y, en menor medida, independizado organizativamente.
- d) Aunque de escasa cuantía, aquella parte de los empleados bancarios pertenecientes al 'empleo anterior', vinculados al Convenio o débilmente ligados a los procesos de individualización, de elevada antigüedad y cualificaciones difícilmente modificables.

Frente a este activo posicionamiento, los sindicatos se concluyen marginados respecto a la gestión del proceso de adaptación de las empresas a los nuevos parámetros sectoriales, no detentando un grado de participación ni de control relevantes.

Su propio proceso de adaptación a las modificaciones introducidas no parece tener todavía una formulación explícita ni haber conducido hacia la formulación de estrategias concretas, salvo la denuncia y la reacción. Enfrentados a una situación más compleja y general (78), se concluye que su posicionamiento y actuación sectorial se encuentra condicionada a la resolución de una problemática más global, definida más allá del sector bancario y relacionada, quizás, con el propio modelo sindical.

En definitiva, se observa una gestión del proceso por parte de las empresas, sobre la base de la mejora conseguida en el control de los procesos de trabajo. Su traducción en los términos de la organización del trabajo observada se concreta en responder a los objetivos perseguidos por las empresas como respuesta a las exigencias que perciben del modificado marco de condiciones iniciales. Esta organización incorpora una profunda división de los trabajadores, diferenciación susceptible de constituirse en segmentación, aunque esta última afirmación deberá ser verificada en el próximo capítulo.

Discrecionalidad y prevalencia de la iniciativa empresarial, por una parte, y desregulación, informalización e individualización, por otra, son las características fundamentales concluidas respecto a las relaciones sociales verificadas en el sector de la Banca Privada. Las conclusiones alcanzadas, en un capítulo precedente, con motivo del análisis del mercado de trabajo español como elemento condicionante del relativo poder de negociación detentado por cada uno de los agentes, debe ser resaltado como factor que sustenta los resultados ahora concluidos, posibilitando las actuaciones empresariales y explicando, en cierta medida, tanto el éxito de su aplicación como las escasas alternativas esgrimidas por el resto de los agentes.

78 Ojeda, A. "Sindicalismo europeo: sus crisis, sus alternativas". Revista Sociología del trabajo. Núm. 6. 1.989.

7.- LA SEGMENTACION DE LOS MERCADOS DE TRABAJO.

Este capítulo que ahora se inicia se orienta hacia la obtención de conclusiones relativas al tipo de estructura asociada a los mercados de trabajo del sector de la Banca Privada. Aunque esta cuestión no se agota en la posibilidad de que estos se encuentren segmentados, el objeto se concreta en verificación de la existencia de segmentación, como característica estructural, mediante la realización de un test empírico.

7.1.- Planteamiento.

En consecuencia con la exposición efectuada y las conclusiones alcanzadas en el capítulo segundo, dedicado tanto a la revisión de las diferentes teorías existentes en relación al mercado de trabajo como al análisis de su diferente vinculación con la hipótesis de su segmentación, la existencia de segmentación implica la verificación de, al menos, una de las dos siguientes condiciones:

- a) Existen barreras que impiden los procesos de movilidad, lo que implica que el mercado de trabajo se encuentra dividido en distintos segmentos, independientes, sin conexión entre ellos.
- b) El mercado de trabajo se define por la existencia de diferentes segmentos, independientes entre sí, caracterizados por exhibir y responder a distintos funcionamientos económicos.

Para ambas condiciones, la verificación o el rechazo de la hipótesis de la existencia de segmentación, como característica observable en los mercados de trabajo del sector de la Banca Privada, implica:

- a) Constatar la existencia de distintos grupos de trabajadores dentro del empleo del sector.
- b) Determinar la caracterización sobre la que se fundamenta esta diferenciación.
- c) Verificar que esta se traduce bien en la ausencia de movilidad entre ellos, bien en la existencia de distintos funcionamientos económicos.

Respecto a los dos primeros requerimientos, expresados en los puntos a) y b), el análisis ya efectuado, en relación tanto de las características del empleo (capítulo cinco) como de las políticas instrumentadas por las entidades (capítulo seis) aporta los suficientes elementos como para proceder al establecimiento de una hipótesis sólida en cuanto a los colectivos sobre los que establecer la diferenciación.

Utilizando con fuente la Encuesta de Población Activa, y de acuerdo con la explotación efectuada de sus datos, el empleo bancario se concluye diferenciado en función de la antigüedad, según se encuentre integrado dentro del 'empleo anterior' o del 'nuevo empleo'. En este sentido, los perfiles de cualificaciones, de formación y ocupación, así como la propia forma contractual de la relación laboral, mostraban una clara diferenciación al pasar de un colectivo al otro. Además, ambas agrupaciones de empleo se definían por mostrar una relación diferente con el proceso de transformación emprendido en el sector. Esta misma fuente estadística apunta, adicionalmente, la conclusión de la fuerte especificidad

asociada, respecto al resto de agrupaciones ocupacionales, al empleo no bancario.

Desde la información generada en el curso de las entrevistas mantenidas tanto con los Sindicatos como con los responsables de las entidades analizadas se deduce, complementariamente, la conclusión de que la organización del proceso de trabajo y las políticas de Recursos Humanos diferencian entre las categorías bancarias directivas y de empleados.

Por tanto, se deduce la existencia de una doble fuente de diferenciación dentro del empleo del sector: la antigüedad y la categoría bancaria/ocupacional. 'Empleo anterior' y 'nuevo empleo', empleo bancario y no bancario y, por último, categorías directivas y de empleados, deben ser los ejes sobre los que se exprese la existencia de una posible segmentación de los mercados de trabajo.

Respecto al contenido del punto c), y en relación con las dos posibilidades (ausencia de movilidad o diferentes funcionamientos económicos) sobre las que basar el análisis de la segmentación, esta Tesis se centra en la comprobación de la segunda, ya que se han obtenido determinados datos originales que lo posibilitan. Frente a esto, no ha sido posible conseguir la suficiente información a través de la cual aproximar, de forma mínimamente fiable y completa, los procesos de movilidad que se verifican en el seno de las entidades bancarias entrevistadas. Además, no es abordable esta dimensión laboral, para los fines perseguidos, mediante otra fuente estadística alternativa. La percepción que se obtiene es la de que los procesos de movilidad se constituyen en un parámetro de difícil conocimiento incluso para las propias entidades, al menos de manera centralizada, tabulada y con exigencias de exhaustividad.

Para la verificación de la hipótesis de la existencia de diferentes funcionamientos económicos se parte de la hipótesis de que la observación de distintos mecanismos de determinación del precio del bien intercambiado en un mercado es una condición suficiente para concluir la diferenciación de su funcionamiento general, y por tanto, su segmentación.

Traducido al objeto de esta Tesis Doctoral, se verificará la hipótesis de la segmentación mediante la constatación de que algunos de los grupos diferenciados poseen distintos mecanismos de determinación salarial.

De acuerdo con lo concluido en el capítulo anterior, en la exposición realizada de las políticas salariales de las entidades abordadas, estos mecanismos alternativos de determinación de los salarios giran en torno al papel desempeñado por:

- a) El Convenio Colectivo.
- b) Los mecanismos discrecionales propuestos por las entidades, como forma de superación y sustitución de la norma anterior.

Para el desarrollo de la prueba propuesta se requiere contar con información relativa a las retribuciones salariales en la Banca Privada. El principal inconveniente reside, sin embargo, y dada la forma en que se define el propio método de verificación (diferentes colectivos en

relación al salario alternativamente explicado y no explicado por el Convenio Colectivo del sector) en la necesidad de conocer no solo los niveles salariales medios o totales sino además:

- a) Su distribución por categorías de ocupaciones.
- b) Su distribución por tramos de antigüedad.
- c) Su composición interna, al menos a un nivel que permita diferenciar entre la parte ligada al Convenio de aquella otra que lo está a la política salarial de la empresa, o alternativamente, entre la parte determinada mediante mecanismos colectivos de aquella otra que lo es mediante la aplicación de mecanismos individuales o cuasi individuales.

Estos requerimientos de desagregación (relativos tanto a la estructura interna de los salarios por conceptos retributivos como a su distribución respecto a los parámetros de diferenciación de grupos señalados) junto a la concreta definición del ámbito de la investigación (limitado al subsector de la Banca Privada) excluyeron, desde un principio, la posible utilización de datos secundarios.

La utilización del Convenio Colectivo como fuente de datos salariales es insuficiente, ya que uno de los supuestos sobre los que se apoyará el análisis es la importancia diferencial de los conceptos retributivos determinados al margen de él. Ir más allá del Convenio, en cuanto a la información salarial, resulta inevitable para que la prueba propuesta obtenga algún contenido.

En consecuencia se optó por la utilización de datos salariales directos facilitados por las propias entidades bancarias, limitando el estudio a las cinco entidades seleccionadas y que, al menos inicialmente, comunicaron su positiva disposición.

A pesar de esto, finalmente solo dos de ellas remitieron los datos solicitados en su totalidad ("entidad de mayor vocación internacional" y "entidad regional"). Para estos casos, se dispuso de datos sobre salarios brutos anuales agregados por categorías bancarias y tramos de antigüedad, con detalle de su composición interna por conceptos retributivos, y complementados con la aportación de la distribución cuantitativa de cada plantilla respecto a ambos criterios de diferenciación.

Para estas entidades, se construyen las tablas salariales, relativas a retribuciones brutas anuales, referidas a los años 1.989 y 1.993, en términos medios por categorías bancarias y nivel de antigüedad, mediante la simple división de cada uno de los salarios brutos totales considerados entre el número de trabajadores incluidos en cada categoría o tramo de antigüedad en el puesto, con detalle, igualmente en términos medios, de la parte del salario ligada al Convenio y de la no explicada por este sino por la aplicación empresarial de sus propias políticas salariales.

De los salarios medios anuales así calculados se excluyó, en todos los casos, la parte del salario relacionada con la antigüedad (trienios de antigüedad en el puesto y en la categoría directiva), ya que se persigue obtener tablas salariales homogéneas, considerándose que los pagos

efectuados por este concepto se constituyen en una fuente de perturbación.

Esto resulta claro respecto al análisis por categorías bancarias, ya que la asociación de diferentes niveles de antigüedad, y por tanto de distintos pagos por este concepto, en relación con una misma categoría, opera en el sentido de ocultar la relación que se pretende analizar, con lo que la estructura salarial por categorías, sobre la base de la definición de agregaciones homogéneas, puede ver debilitada su expresión. Además, el deseo de realizar un análisis independiente de la estructura salarial por categorías y por nivel de antigüedad, aconseja excluir en la realización del primero de ellos al segundo de los motivos retributivos.

Por otra parte, el análisis de la estructura salarial por tramos de antigüedad no se ve enriquecido por la inclusión de estos conceptos retributivos, dada la linealidad de la correlación existente entre pagos por antigüedad y la propia antigüedad en la empresa, no viéndose afectado su desarrollo ni sus potencialidades por esta exclusión.

Para las otras tres entidades, se han alcanzado muy diferentes resultados.

En el caso de la "entidad de mayor orientación tradicional", la negativa a facilitar cualquier tipo de información salarial se ha traducido en la imposibilidad de conocer este aspecto o de proceder a su aproximación por vías alternativas.

Para la "entidad de gran tamaño" y para la "filial española", a pesar de la pobre respuesta finalmente obtenida de las entidades (limitada al suministro de información incompleta) ha resultado posible aproximar sus estructuras salariales agregadas (sin detalle de su composición interna) en relación únicamente a las categorías bancarias y respecto al año 1.993. Sin embargo, mediante la comparación entre esta estructura salarial agregada y la que se obtendría de la estricta aplicación del Convenio Colectivo, es posible proceder a una cuantificación de los componentes salariales discrecionales subyacentes así como de su distribución respecto a las distintas categorías bancarias.

En el caso de la "filial española", la información fue facilitada por la representación de Comisiones Obreras en la entidad. Como requerimiento de homogeneidad, y de acuerdo con lo anteriormente afirmado, en todo momento fueron considerados, en esta información, los niveles retributivos con exclusión del salario ligado a la antigüedad. Dada la especificidad de la fuente sobre la que se fundamenta esta información, su utilización ha sido muy limitada, debiéndose adoptar las precauciones necesarias en la interpretación de los resultados obtenidos. A pesar de estas consideraciones, se decidió finalmente incluir esta información dentro del análisis efectuado en este capítulo, en la medida en que se considera que constituye una aproximación al conocimiento de las características salariales del sector.

Por último, para el caso de la "entidad de gran tamaño", se efectuó una estimación de su estructura salarial sobre la base de la información igualmente suministrada por la representación de Comisiones Obreras en la

empresa. Los datos obtenidos para el caso de esta entidad, sin embargo, difieren radicalmente respecto a lo expuesto en relación a la entidad anterior, gozando de un alto grado de fiabilidad. En este sentido, aún cuando la fuente también es exterior a la entidad, la aportación no se limita a la percepción realizada por el sindicato respecto a la estructura salarial de la entidad, sino que se concreta en la aportación, por escrito y de forma exhaustiva, del modelo de retribución salarial aplicado, que en este caso tiene una formulación explícita, consecuencia de su previa negociación. Esta información se concretó, en definitiva, en:

- a) Distribución de la plantilla por categorías.
- b) Pormenorizada explicitación de los distintos aspectos y componentes del modelo de determinación salarial aplicado.
- c) Distribución de la plantilla, para las categorías relevantes, entre los distintos supuestos retributivos contemplados en el modelo de determinación salarial utilizado.

El conocimiento aportado por esta información posibilitó llevar a cabo una estimación que, en términos de salarios máximos (dada la definición por intervalos que el modelo salarial establece para algunos de sus componentes) aproxima de manera fiable las líneas generales de la estructura salarial de la entidad.

Para su consecución y mediante la utilización conjunta de los tres bloques de información reseñados, únicamente fue necesario establecer tres supuestos adicionales, no excesivamente restrictivos, y que hacen referencia a:

- a) La distribución de la plantilla entre los Servicios Centrales y la red de sucursales.
- b) La distribución de los jefes, con categoría distinta a la de jefes de primera, entre ambas dimensiones organizativas.
- c) La distribución del colectivo anterior, dentro de los Servicios Centrales, entre los cinco diferentes niveles de puestos de trabajo contemplados en el modelo de retribución aplicado.

En relación al supuesto expresado en el apartado a), se supone que el 80 por ciento de la plantilla desarrolla su trabajo en la red de oficinas, en tanto que el 20 por ciento restante lo hace en los diversos departamentos ubicados en los Servicios Centrales.

La concreción finalmente dada a este supuesto se fundamenta sobre varias reflexiones y trabajos previos.

En este sentido, se observó, en relación con las entidades para las que se conoce este dato, la diversa ponderación ostentada por el empleo ligado a la red de sucursales y a los distintos Servicios Centrales. Esta varía de una entidad a otra, oscilando desde una proporción de 90-10 por ciento (red-Servicios Centrales) hasta otra del 75-25 por ciento. Aunque el rango de variación es amplio, la consideración de estos datos aporta una primera acotación.

Además, dada la relación positiva existente entre el tamaño de la red (número de oficinas) y el número de personas integrada en la misma,

la proporción correspondiente a la "entidad de mayor tamaño" debe encontrarse más próxima a la de aquellas entidades que poseen una red de una extensión similar. De entre las consideradas, la proporción es de 90-10 por ciento, en un caso, y de 80-20 por ciento, en otro.

Por otro lado, la proporción de empleo bancario ubicado en los Servicios Centrales, en 1.993, era del 23 por cien para el conjunto del sector (1).

Por último, se efectuó un cálculo aproximativo del peso de la plantilla de la red, para esta entidad, utilizando la información suministrada por el Consejo Superior Bancario (2) sobre la base de la distribución provincial del tamaño de las oficinas bancarias (3) y el número de oficinas instaladas por esta entidad en cada una de las provincias. El resultado obtenido sitúa el empleo asociado a la red en un 16,5 por ciento.

En cuanto al supuesto adoptado en el punto b), se establece la hipótesis de que el peso de los jefes con categoría bancaria diferente a Jefe de primera respecto al conjunto de la entidad se mantiene invariable al pasar de la red de sucursales a los Servicios Centrales, dado que no se detectó, ni en las entrevistas mantenidas con las entidades ni en la información suministrada por estas, ninguna razón que permita esperar que esta proporción varíe de manera significativa al pasar de una de las áreas operativas bancarias hasta la otra.

Finalmente, y en relación al punto c), una parte del salario de las categorías de jefes, en el supuesto de que desarrollen su trabajo en un puesto ubicado dentro de los Servicios Centrales, es función de la valoración efectuada de dicho puesto. A estos efectos, el modelo de determinación salarial aplicado en esta entidad diferencia entre una jerarquía de cinco niveles distintos. Dado que se carece de cualquier tipo de información acerca de la ponderación de cada uno de estos niveles respecto al total existente (que si se conoce) se establece el supuesto neutral de que cada uno de los cinco niveles poseen idéntica relevancia cuantitativa.

En definitiva, y para estas cuatro entidades, se construyen tablas salariales homogéneas por conceptos retributivos, referidas a un conjunto limitado de categorías bancarias agregadas y expresivas del salario bruto anual asociado, en términos medios, a cada una de estas categorías. Para las entidades en que esto resulta posible ("entidad de mayor vocación internacional" y "entidad regional") también se construyen tablas

1 Banco de España. Op. cit. 1.994

2 Consejo Superior Bancario. "Anuario Estadístico de la Banca Privada en España. 1.992". Madrid. 1.993

3 Definido el tamaño como el número medio de empleados por oficina en cada provincia española.

salariales, sobre la base de idénticos conceptos retributivos, relativas a distintos tramos de antigüedad (trienios). En estos dos últimos casos, ambas tablas salariales (categorías y antigüedad) encuentran una posterior desagregación interna en función de la distinta naturaleza de los conceptos retributivos.

Para la construcción de estos niveles salariales, y dada la larga y heterogénea lista de conceptos retributivos incluidos en el vigente Convenio Colectivo de la Banca Privada, se procede a considerar únicamente los más relevantes tanto desde un punto de vista cuantitativo como explicativo.

Con carácter exhaustivo, la norma citada incorpora los siguientes:

- a) Sueldo base.
- b) Plus de estímulo a la producción.
- c) Plus de asistencia y puntualidad.
- d) Plus de Convenio.
- e) Plus de residencia.
- f) Gratificación por turno especial.
- g) Plus de máquinas.
- h) Plus de horario especial.
- i) Plus de caja.
- j) Antigüedad en la empresa.
- k) Antigüedad de jefatura.
- l) Asignación transitoria.
- m) Gratificación de apoderamiento.
- n) Gratificación y complemento por funciones de cobros y pagos.

Las tablas salariales se construyen considerando solo los conceptos retributivos expresados en a), b), c) y d), de generalizada aplicación frente a la restringida, en función del cumplimiento de determinadas circunstancias, del resto. Adicionalmente se consideran los distintos componentes salariales pagados discrecionalmente por las entidades al margen del Convenio Colectivo.

Desde el punto de vista definido por las categorías bancarias, el Convenio Colectivo considera un total de treinta y tres. Su detalle completo se aporta en el anexo número 6.

Esta compleja y exhaustiva estructura de categorías encuentra su definición en la Reglamentación Nacional de Banca de 3 de marzo de 1.950, donde se distingue entre cinco agrupaciones, con motivo de la redacción de su capítulo II, dedicado a la organización del trabajo.

Textualmente, en primer lugar se define la agrupación de empleados, conjunto de categorías donde se distingue entre Jefes, Oficiales y Auxiliares. Jefes "son los que, teniendo conocimientos teóricos y prácticos de todas las operaciones y funciones que se realizan en un establecimiento, llevan la dirección y el gobierno del mismo o de alguno de sus Organismos, Departamentos o Servicios". Oficiales "son los que, con conocimientos teóricos y prácticos de las funciones bancarias técnicas o especializadas, de un Departamento (Servicio, Sección o Negociado) desarrollan normalmente, con la debida perfección, cualquiera de las

funciones o trabajos del mismo. Pueden ser primeros o segundos según la capacidad y años de servicio". Auxiliares "son los que poseyendo la necesaria formación teórica y bancaria, realizan trabajos con la doble finalidad de ayudar a sus superiores y de adquirir la práctica precisa para pasar a Oficiales".

En el segundo lugar, subalternos "son los que desempeñan funciones de vigilancia, de recados o de cobros y pagos en la calle o en las ventanillas del Banco. Pertenecen a este grupo los Conserjes, Cobradores, Vigilantes, Ordenanzas y Botones o Recaderos".

En tercer lugar, se entiende por personal titulado "el que ejerce un cargo en razón de título universitario (...) y presta sus servicios (...) por un sueldo o tanto alzado".

En cuarto lugar, dentro de las categorías de Profesiones y Oficios Varios se encuadra el personal "que sin estar comprendido en ninguno de los grupos anteriores realiza servicios y trabajos no específicamente bancarios" (4).

La estructura de categorías se completa, por último, desde la norma reseñada, con la consideración de la de Ayudantes de Caja, actualmente desaparecida, mediante su conversión en Auxiliares.

La definición que la Reglamentación Nacional de Banca efectúa de las agrupaciones bancarias implica una jerarquización, desde el punto de vista del nivel de responsabilidad y experiencia, y por tanto también de las categorías singulares incluidas en ellas. Conduce, asimismo, a la división del empleo propio de una entidad bancaria en distintos núcleos funcionales:

a) Empleo bancario:

- Jefes
- Empleados (Oficiales, Auxiliares y Subalternos).

b) Empleo no bancario.

Dentro de esta agrupación, los Jefes (que comprende, de acuerdo a una primera desagregación desde Jefe de primera A hasta Jefe de sexta B) se constituyen en el subconjunto de empleo con un mayor nivel de experiencia y responsabilidad asociado, dadas sus labores de dirección y la subordinación establecida del resto de categorías bancarias respecto a estas. Su escalonamiento interno en niveles (desde primera hasta sexta) no constituye sino un nuevo ordenamiento en función, sobre todo, del nivel de responsabilidad asumido y la valoración efectuada del puesto de trabajo donde esta es desarrollada. La diferenciación de cada uno de los

4 Para todas estas citas, ver Reglamentación Nacional de Banca. 1.950

niveles en tres nuevas categorías (A,B y C, excepto para el nivel de Jefes de sexta, donde únicamente se distingue entre A y B) hace referencia a idénticas consideraciones, basándose ahora en la importancia otorgada a las distintas plazas bancarias.

La de empleados se define por su subordinación jerárquica y funcional respecto a la anterior categoría, apareciendo claramente su ordenación interna en cuanto al nivel de responsabilidades asumidas (Oficiales de primera y de segunda, Auxiliares, Conserjes y Botones). Aunque la R.N.B. integra a los trabajadores vinculados con funciones de vigilancia dentro del empleo bancario, la evolución seguida por esta categoría aconseja su inclusión dentro de la agrupación del empleo no bancario.

Por último, las categorías de empleados no bancarios (Oficios varios, telefonistas y operarios de limpieza) se caracterizan por su desvinculación respecto al núcleo productivo de las entidades bancarias. Definidas estas ocupaciones por su heterogeneidad, su jerarquización resulta complicada (salvo el caso de las categorías de Oficios varios - la secuencia Oficiales y chóferes, Ayudantes y Peones expresaría esta jerarquización).

A idénticas conclusiones se llega respecto a la categoría de titulados, grupo de categorías de reducida presencia cuantitativa, fuertemente independizado del resto y separado del núcleo ocupacional propiamente bancario.

La organización del trabajo fijada en la Reglamentación Nacional de Banca actualmente vigente y recogida en los sucesivos Convenios Colectivos firmados en el sector, en cuanto a la definición de las categorías bancarias, responde a una ordenación jerárquica de los procesos de trabajo, escasamente funcional, arcaica y débilmente relacionada con la profesión bancaria actual.

Establecida en momentos caracterizados por la estabilidad económica, se corresponde fielmente con la rígida organización de cerrados mercados internos de trabajo, fuertemente influidos por las normas y la reglamentación establecida, y presididos por la importancia de las cualificaciones específicas. Estas eran adquiridas a través de la experiencia, mediante el paso a través de una serie de categorías laborales. Ello expresa la importancia de la antigüedad, y en general de los procesos de formación informales, como mecanismos de adquisición de las cualificaciones necesarias en el sector. Es importante que el paso de una a otra no requiere grandes estudios. Solo cursillos cortos o exámenes de escaso contenido.

Con el objeto de posibilitar y facilitar la realización del test propuesto, se procede a una reconsideración de la estructura de categorías, adicionalmente a la simplificación, ya señalada, aplicada sobre la totalidad de los conceptos retributivos observados.

En este sentido, sobre la estructura original de categorías se procede, mediante un proceso de agregación cuyo objeto se orienta hacia la consecución de un número limitado, operativo y representativo de ca-

tegorías de contenido homogéneo, a la construcción del siguiente esquema alternativo:

- a) Jefes de primera.
- b) Jefes de segunda.
- c) Jefes de tercera.
- d) Jefes de cuarta.
- e) Otros jefes.
- f) Titulados.
- g) Oficiales de primera.
- h) Oficiales de segunda.
- i) Auxiliares.
- j) Botones.
- k) Conserjes.
- l) Vigilantes.
- m) Oficiales y chóferes.
- n) Ayudantes.
- ñ) Peones.
- o) Telefonistas.

Los criterios que han gobernado esta construcción se concretan en los siguientes:

- a) Eliminación de la categoría de operarios de limpieza, sobre la base de la especial y diferencial definición efectuada de su salario (salario por hora en lugar de salario bruto anual). Además, esta categorías muestra una presencia progresivamente menor.
- b) Agregación, por plazas, de las distintas categorías de jefes. Con independencia de la plaza donde se ubique, las tareas, para cada nivel de jefatura, se definen, tanto desde el punto de vista de la Reglamentación Nacional de Banca como de su configuración práctica, sobre un único núcleo de funciones similares.
- c) Dada su similitud (constituyen categorías de "transición" entre las de empleados y las siguientes jerárquicamente de jefes), se agrega en una única categorías (Otros jefes) las correspondientes a las de Jefes de quinta y de sexta.
- d) Agregación en una sola categoría de las dos originalmente contempladas de titulados (jornada completa e incompleta).
- e) Para la definición de la categoría de telefonistas se sigue un criterio similar, agregándose en ella las tres definidas en Convenio (12 años, 6 años y entrada).
- f) La categoría de Oficiales de primera incluye a los trabajadores que poseen esta categoría y a aquellos otros que, mediante un proceso de asimilación, definido en Convenio y gobernado por criterios de antigüedad en la empresa, poseen la de Jefes de quinta. En este último caso, aunque el trabajador perciba las retribuciones correspondientes a la última de las categorías citadas, continúa desempeñando tareas y funciones propias de la de Oficial de primera. En consecuencia, y persiguiendo objetivos de homogeneidad, se hace prevalecer criterios de funciones, tareas y cualificaciones antes que de salarios.
- g) En todos los casos, la agregación de distintas categorías originales en una única final implica el cálculo del correspondiente salario bruto anual medio.

Adicionalmente a las tablas salariales representativas de la estructura salarial de cada una de las entidades, se construye, sobre idénticos criterios de composición interna (es decir, limitando los componentes retributivos al sueldo base, el plus de estímulo a la producción, el plus de asistencia y puntualidad y el plus de Convenio) y de categorías, las que se derivarían de una estricta y exclusiva aplicación del Convenio Colectivo. Para ello, y a partir de los niveles determinados para cada componente salarial en un Convenio Colectivo que se toma como base, se aplican los incrementos pactados en los posteriormente firmados, de acuerdo con la definición que esta norma establece respecto de los conceptos retributivos considerados.

En lo que hace referencia a la estructura salarial por antigüedad, los salarios brutos anuales, calculados de acuerdo a la metodología anteriormente señalada, se relacionan con este parámetro, definido en términos de número de trienios, unidad relevante de los pagos efectuados en el sector por este concepto.

Sobre el conjunto de ambas tablas salariales se intenta verificar la adscripción de los distintos grupos ocupacionales o de antigüedad a diferentes modelos de determinación salarial.

En concreto, el análisis pivotará, desde la vertiente de los grupos considerados, sobre:

- a) El 'empleo anterior'.
- b) El 'nuevo empleo'.
- c) Los Jefes.
- d) El empleo bancario.
- e) El empleo no bancario.

Los modelos de determinación salarial lo harán sobre la distinción entre:

- a) El limitado al Convenio Colectivo.
- b) El complementado por componentes empresariales voluntarios y discrecionales.

La diferenciación del empleo en términos de antigüedad se efectúa mediante la distinción entre el 'empleo anterior' y el 'nuevo empleo'. Esta, definida en el capítulo quinto, con motivo del análisis efectuado de los datos de la EPA, se fundamentaba en la distinta relación de estos colectivos respecto a dos momentos temporales importantes del mercado de trabajo español: la modificación, a finales de 1.984, del Estatuto de los Trabajadores, mediante la introducción normalizada de los contratos temporales de empleo, por una parte, y el cambio de tendencia observado en el empleo a partir de 1.985.

Dada esta definición, la adscripción de las plantillas a cada uno de los grupos de antigüedad establecidos es, en todo momento, una función del momento temporal al que hagan referencia los datos utilizados en los distintos análisis. En este sentido, y dado que los datos de salarios utilizados se refieren a 1.989 y 1.993, el colectivo de 'empleo anterior' se define por poseer una antigüedad en el puesto de trabajo bien superior

a cinco años, bien a nueve años. Paralelamente, el 'nuevo empleo' se corresponde con los empleados cuya antigüedad es inferior, en los respectivos años, a los niveles de antigüedad mencionados.

Desde la segregación ocupacional propuesta, la agrupación de Jefes, por su parte, se corresponde con las categorías comprendidas entre las de Jefe de primera y la de Otros Jefes, ambas incluidas. La de empleados bancarios, por su parte, se identifica con las de Oficiales de primera, de segunda, Auxiliares, Botones y Conserjes. Por último, el empleo no bancario se concreta en la de Vigilantes, Oficiales y Chóferes, Ayudantes, Peones y Telefonistas.

El modelo de determinación salarial basado en el Convenio Colectivo se identifica con aquel en que la totalidad de su estructura interna viene explicada por la aplicación de esta norma, siendo su cuantía y evolución una función del desarrollo sectorial de la Negociación Colectiva. El modelo alternativo se aleja de ella en la cuantía de los componentes voluntarios, establecidos bien explícitamente, bien discrecionalmente, pero siempre por la empresa, y explicados por el desarrollo de una negociación de ámbito distinto al colectivo o por la aplicación unilateral de criterios empresariales.

Se trata, por tanto, de identificar el modelo que rige la determinación de los salarios para cada uno de los grupos y constatar la existencia o inexistencia de diferencias entre ellos, como expresión de distintos funcionamientos económicos y base para concluir:

a) La existencia de segmentación si, para ciertos colectivos, los componentes voluntarios son nulos, viniendo explicados sus salarios exclusivamente por el Convenio Colectivo, mientras que para otros, estos componentes, expresivos de la aplicación del modelo salarial alternativo, presenta valores positivos.

b) La inexistencia de segmentación si:

- Todos los grupos encuentran determinados sus salarios por el Convenio Colectivo.
- Todos los grupos presentan salarios participados por componentes voluntarios.

En este último caso, el análisis y por tanto las conclusiones, deberá distinguir entre la observación de una situación de homogeneidad o de diferenciación en función de la forma en que la importancia de estos componentes se distribuya entre los distintos grupos considerados.

Para el desarrollo de este análisis, se procede a la explotación de los datos de salarios aportados. La mayoría de estas explotaciones abarcan a las cuatro entidades consideradas. Sin embargo, aquellas que se utilizarán como instrumentos para el análisis de la segmentación (los que incluyen detalle de la composición interna de los salarios) limitan su ámbito a los casos de la "entidad de mayor vocación internacional" y a la "entidad regional". La aproximación empírica propuesta se circunscribe, de esta manera, a estas dos únicas entidades.

Como complemento y extensión, sin embargo, también se realiza, aunque limitado su alcance al análisis por categorías bancarias, una aproximación a la verificación del test respecto al caso de la "entidad de gran tamaño" y al de la "filial española". Sin embargo, el carácter estimativo de los datos y la ausencia de un detalle interno de su composición limitan su validez a los objetos propuestos.

Por último, se efectúa toda una serie de explotaciones adicionales que, aunque no directamente requeridas por el análisis que se desea efectuar, constituyen una aportación de ineludible realización, tras la obtención de los datos salariales y como consecuencia del difícil proceso que condujo a este resultado. Además, aportan información de interés sobre el sector que se analiza, lo que en sí mismo justifica su elaboración. Estas, que se concretan en la generación de los instrumentos analíticos utilizados habitualmente en el estudio de las estructuras salariales, aportan información sobre diversos tipos de abanicos salariales así como el cálculo de los coeficientes usuales en este tipo de trabajos (coeficiente máximo-mínimo y de Sperman). El resultado de este trabajo adicional se presenta en el anexo número 7.

La verificación de los criterios reseñados, en cuanto a la existencia o ausencia de segmentación o respecto al grado de diferenciación existente, admitirá una doble vertiente. Por una parte, un análisis, en términos de niveles absolutos, de la importancia de los dos componentes retributivos diferenciados. De otra, el estudio de la contribución a la variación salarial total de ambos núcleos salariales.

De acuerdo a la primera de ellas, la aceptación de la hipótesis de la segmentación exigirá observar colectivos de empleo cuyos salarios coinciden con los fijados en Convenio (complementos voluntarios nulos), junto a otros cuyo nivel salarial se sitúa por encima de estos, debido a la presencia de valores positivos para los conceptos retributivos pagados discrecionalmente por las empresas.

Desde la segunda de las perspectivas, definida en términos de variaciones salariales, se admitirá la repetida hipótesis solo si se observan diferencias en cuanto a la explicación de la variación salarial total (colectivos cuyos movimientos salariales son explicados parcialmente por crecimientos en los componentes voluntarios frente a otros cuya variación queda totalmente explicada por la asociada a los conceptos retributivos fijados en Convenio).

La justificación de este doble nivel analítico descansa sobre el deseo de alcanzar conclusiones relevantes respecto a los mecanismos de determinación salarial, mejor aproximados por el estudio de las pautas de variación que operan sobre las tasas salariales que por la simple observación de su composición interna en un momento del tiempo.

7.2.- Las estructuras salariales en función de la antigüedad en el puesto.

Este primer análisis se apoya sobre los datos incluidos en los cuadros números 101 a 102. En estos se aporta tres bloques distintos de

ANALISIS DE LA COMPOSICION INTERNA DE LOS SALARIOS

ENTIDAD DE MAYOR VOCACION INTERNACIONAL

TRIENIOS ANTG.	AÑO 1.989			AÑO 1.993			% VAR.			CONTRIBUCION A LA VARIACION		
	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL
1	2.056.817	225.027	2.281.843	2.606.413	592.207	3.198.620	26,72	163,17	40,18	59,95	40,05	100,00
2	2.295.123	386.477	2.681.600	2.809.374	858.452	3.667.827	22,41	122,12	36,78	52,14	47,86	100,00
3	2.355.354	254.239	2.609.592	3.208.125	1.606.135	4.814.260	36,21	531,74	84,48	38,68	61,32	100,00
4	2.206.291	217.485	2.423.776	3.115.025	971.736	4.086.761	41,19	346,81	68,61	54,64	45,36	100,00
5	2.284.932	212.320	2.497.251	2.917.758	743.634	3.661.392	27,70	250,24	46,62	54,36	45,64	100,00
6	2.324.423	172.190	2.496.613	2.965.415	816.753	3.782.168	27,58	374,33	51,49	49,86	50,14	100,00
7	2.332.851	200.844	2.533.695	2.987.834	815.340	3.803.174	28,08	305,96	50,10	51,59	48,41	100,00
8	2.447.120	219.289	2.666.409	3.069.085	791.428	3.860.513	25,42	260,91	44,78	52,09	47,91	100,00
9	2.555.847	216.850	2.772.698	3.126.006	835.462	3.961.468	22,31	285,27	42,87	47,96	52,04	100,00
10	2.662.238	243.875	2.906.112	3.420.586	982.461	4.403.047	28,49	302,85	51,51	50,66	49,34	100,00
11	2.829.574	277.110	3.106.683	3.529.212	915.997	4.445.209	24,73	230,55	43,09	52,27	47,73	100,00
12	2.964.755	235.447	3.200.202	3.697.162	1.119.112	4.816.273	24,70	375,31	50,50	45,32	54,68	100,00
13	2.879.700	305.807	3.185.507	3.834.263	938.474	4.772.737	33,15	206,88	49,83	60,14	39,86	100,00
14	2.972.587	248.217	3.220.803	4.101.115	1.129.050	5.230.165	37,96	354,86	62,39	56,16	43,84	100,00
15	3.661.623	373.866	4.035.489	3.200.770	480.390	3.681.160	-12,59	28,49	-8,78	130,06	-30,06	100,00
16	4.308.203	833.590	5.141.793	4.520.498	112.120	4.632.618	4,93	-86,55	-9,90	-41,69	141,69	100,00

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 101

ANALISIS DE LA COMPOSICION INTERNA DE LOS SALARIOS

ENTIDAD REGIONAL

TRINIOS ANTIG.	AÑO 1.989			AÑO 1.993			% VAR.			CONTRIBUCION A LA VARIACION		
	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL
1	1.795.541	120.316	1.915.857	2.486.802	163.824	2.650.626	38,50	36,16	38,35	94,08	5,92	100,00
2	2.160.746	373.647	2.534.393	2.841.955	435.205	3.277.160	31,53	16,48	29,31	91,71	8,29	100,00
3	2.212.971	408.273	2.621.245	3.067.683	867.764	3.935.447	38,62	112,54	50,14	65,04	34,96	100,00
4	2.243.574	405.328	2.648.903	3.121.878	869.607	3.991.485	39,15	114,54	50,68	65,42	34,58	100,00
5	2.299.693	526.334	2.826.026	3.083.821	818.026	3.901.846	34,10	55,42	38,07	72,89	27,11	100,00
6	2.438.755	737.983	3.176.739	3.145.934	917.316	4.063.250	29,00	24,30	27,91	79,77	20,23	100,00
7	2.461.232	860.394	3.321.626	3.365.034	1.203.812	4.568.847	36,72	39,91	37,55	72,47	27,53	100,00
8	2.708.170	1.112.773	3.820.943	3.339.741	1.216.399	4.556.140	23,32	9,31	19,24	85,90	14,10	100,00
9	2.996.170	1.586.771	4.582.941	3.485.171	1.403.121	4.888.292	16,32	-11,57	6,66	160,14	-60,14	100,00
10	2.772.971	1.207.033	3.980.003	3.968.752	2.404.994	6.373.746	43,12	99,25	60,14	49,95	50,05	100,00
11	2.558.352	1.226.808	3.785.160	4.177.389	1.671.350	5.848.739	63,28	36,24	54,52	78,46	21,54	100,00
12	2.683.136	1.456.781	4.139.917	3.615.375	1.461.885	5.077.260	34,74	0,35	22,64	99,46	0,54	100,00
13	2.896.853	1.382.796	4.279.649	3.594.055	2.058.465	5.652.520	24,07	48,86	32,08	50,78	49,22	100,00
14	3.929.277	2.790.080	6.719.357	3.540.065	1.816.841	5.356.906	-9,91	-34,88	-20,28	28,57	71,43	100,00
16	3.702.490	3.002.440	6.704.930	5.638.728	8.625.000	14.263.728	52,30	187,27	112,73	25,62	74,38	100,00

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 102

información salarial, organizada en torno a niveles de antigüedad, expresada en trienios, unidad relevante de acuerdo con el Convenio Colectivo.

El primero de ellos, que abarca las seis primeras columnas, se expresa, en términos medios para cada nivel de antigüedad, de acuerdo con los criterios de construcción anteriormente expuestos y en relación a 1.989 y 1.993, los niveles salariales brutos anuales asociados a conceptos retributivos fijados por el Convenio (Salario C.C.) y aquellos, desligados de esta norma, pagados voluntariamente por las entidades como consecuencia de la aplicación de los modelos salariales alternativamente introducidos (Salario Volunt.). Como suma de estas dos columnas, se obtiene los salarios brutos anuales totales por nivel de antigüedad (Salario Total).

El segundo bloque (columnas 7 a 9) calcula, para cada uno de los componentes salariales anteriormente especificado (Salario C.C., Salario Volunt, y Salario Total) la tasa de variación registrada durante el periodo acotado por la información obtenida (1.989 - 1.993).

Por último, el tercer bloque (columnas 10 a 12) calcula la aportación a la variación registrada por el salario total atribuible a cada uno de los componentes salariales diferenciados (Salario C.C. y Salario Volunt.) utilizando, para ello, la siguiente fórmula:

$$\text{Contrib. Salario CC} = \frac{\% \text{ Var. (Salario C.C.)} \times (\text{Nivel salario C.C. 1.987})}{\% \text{ Var. (Salario Total)} \times (\text{Nivel salario Total 1987})} \times \frac{100}{100}$$

El análisis desarrollado también utiliza la información aportada por el cuadro número 103, donde se recoge, para el año 1.993, el peso porcentual poseído por los componentes salariales voluntarios respecto al salario total, por niveles de antigüedad, añadiendo el cálculo tanto de su nivel medio como de su desviación típica (STD).

Desde el punto de vista definido por el primero de los métodos analíticos propuestos (niveles salariales absolutos y ponderación de cada uno de los componentes internos) y de acuerdo con la información recogida en los cuadros referenciados, la primera observación se concreta en que la totalidad de los niveles de antigüedad participan de componentes salariales voluntarios en la composición de sus retribuciones.

Esta afirmación se verifica en ambas entidades, ocultando, sin embargo, diferencias importantes entre ellas. Así, en la "entidad regional" el componente voluntario reviste una mayor magnitud que en la "entidad de mayor vocación internacional". En términos de media, esta es del 20,43 por ciento para la segunda de las entidades y del 27,63 por ciento para la primera de ellas. Además las ponderaciones de los componentes voluntarios exhiben un mayor grado de dispersión en la primera de ellas. En este sentido, la desviación típica se sitúa en el 11,84 frente al 6,05 de la "entidad de mayor vocación internacional" (cuadro 103).

Las conclusiones deben ser, por tanto, las siguientes:

SALARIO VOLUNTARIO Y ANTIGUEDAD PESO PORCENTUAL AÑO 1.993		
TRIENIOS ANTIG.	ENTIDAD DE VOC. INTERNAC.	ENTIDAD REGIONAL
1	18,51	6,18
2	23,40	13,28
3	33,36	22,05
4	23,78	21,79
5	20,31	20,97
6	21,59	22,58
7	21,44	26,35
8	20,50	26,70
9	21,09	28,70
10	22,31	37,73
11	20,61	28,58
12	23,24	28,79
13	19,66	36,42
14	21,59	33,92
15	13,05	
16	2,42	60,47
MEDIA	20,43	27,63
STD	6,05	11,84

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 103

- a) La inexistencia de intervalos de antigüedad adscritos en exclusiva al modelo de determinación salarial fijado por el Convenio Colectivo.
- b) La general aplicación, en términos de antigüedad, de los nuevos modelos salariales introducidos por las empresas.
- c) La existencia de un alto grado de homogeneidad, desde esta perspectiva, en cuanto a la forma en que son fijados los salarios.
- d) La ausencia de segmentación fundamentada sobre este criterio.

Por otra parte, en el gráfico número 8) es posible observar ciertas pautas en la relación salarios voluntarios/antigüedad.

En primer lugar, y para ambas entidades, se produce una brusca inflexión en el perfil dibujado por la ponderación de los componentes voluntarios al pasar del 'nuevo empleo' al 'empleo tradicional'. Dado que los datos corresponden a 1.993, el 'empleo anterior' se define por poseer más de tres trienios de antigüedad y el 'nuevo empleo' por tener una antigüedad menor. En este punto, la línea suaviza su pendiente, en el caso de la "entidad regional" y se convierte en negativa en la "entidad de mayor vocación internacional".

Por tanto, aunque la aplicación de los nuevos esquemas de determinación salarial no inducen la aparición de situaciones de segmentación, introducen un importante grado de diferenciación entre los colectivos de empleo que han sido distinguidos desde el punto de vista de la antigüedad ('empleo anterior' y 'nuevo empleo'). Aunque la aplicación de los modelos salariales introducidos por las entidades se observa como de general definición respecto a las plantillas, los resultados inducidos son de distinta magnitud en función de la distinta definición de cada uno de estos colectivos.

Desde el segundo de los enfoques analíticos propuestos (contribuciones a la variación salarial total) las anteriores conclusiones pueden ser completadas. Para ello, adicionalmente a los cuadros números 102 y 103, cuya construcción y contenido ya ha sido explicado, se utilizan los gráficos 9 y 10. Estos últimos relacionan la distinta contribución asociada a ambos tipos de componentes salariales (Convenio y voluntarios) con cada uno de los distintos niveles de antigüedad.

Desde esta nueva perspectiva, sin embargo, se pierde la posibilidad de organizar el análisis en torno a la distinción entre 'empleo anterior' y 'nuevo empleo', al ser esta una función de la antigüedad, y por tanto, variar con el momento temporal de cada uno de los datos considerados en el cálculo de las tasas de variación. A pesar de esta limitación, su desarrollo permite obtener una serie de conclusiones.

En primer lugar, y salvo casos puntuales que no parecen ser significativos, todos los niveles de antigüedad se asocian, de nuevo, con contribuciones positivas de los componentes voluntarios. De esta forma, no solo la estructura interna sino también los mecanismos de determinación salarial subyacentes, rechazan la hipótesis de la existencia de segmentación.

En segundo lugar, y de manera mayoritaria, la cuantía de la contribución asociada al salario de Convenio es superior a la exhibida por los

GRAFICO 8

SALARIO VOLUNTARIO POR ANTIGUEDAD

PESO PORCENTUAL. AÑO 1.993

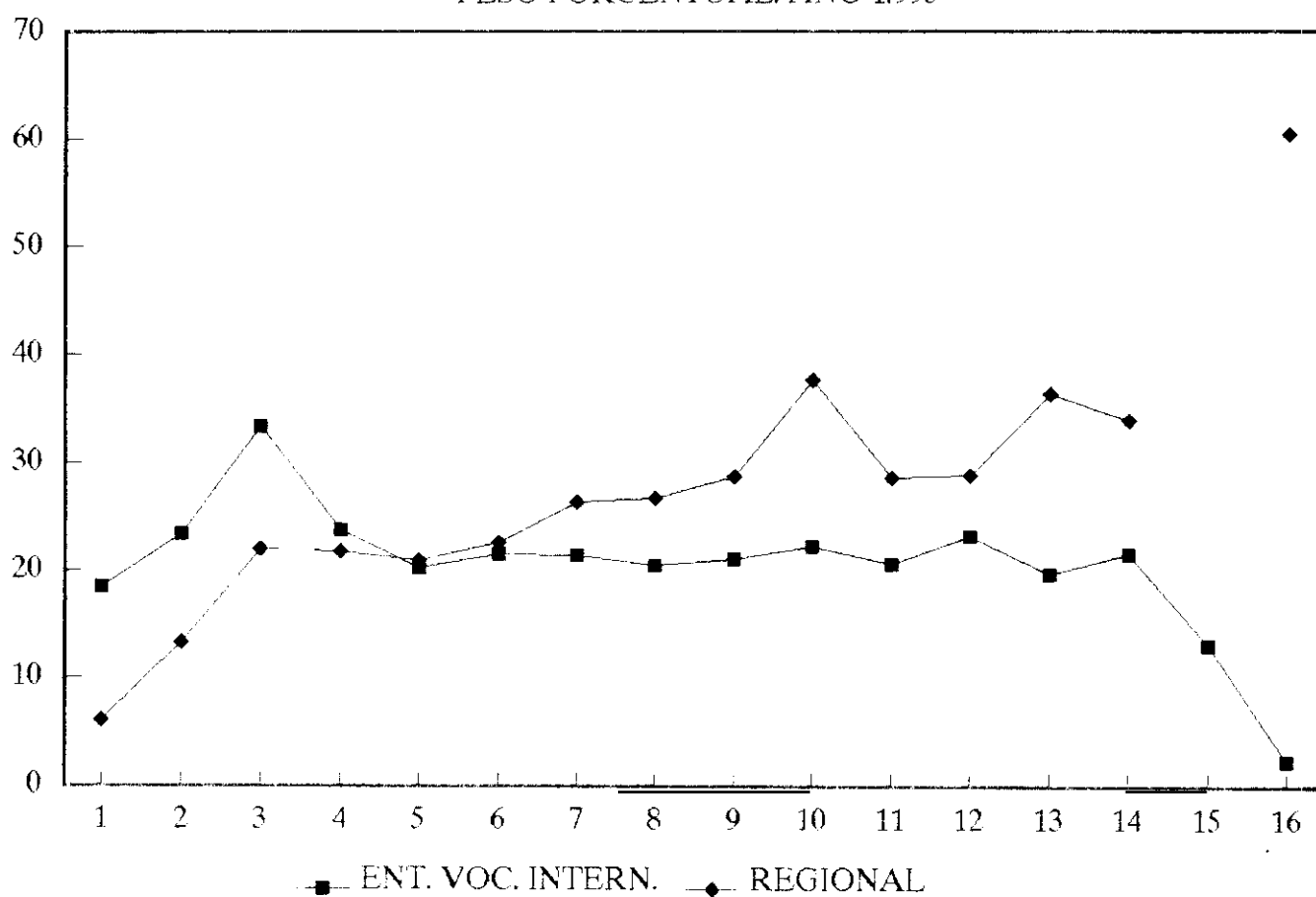


GRAFICO .9

ENTIDAD DE MAYOR VOCACION INTERNACIONAL
COMPOSICION INTERNA SALARIOS. ANTIGUEDAD

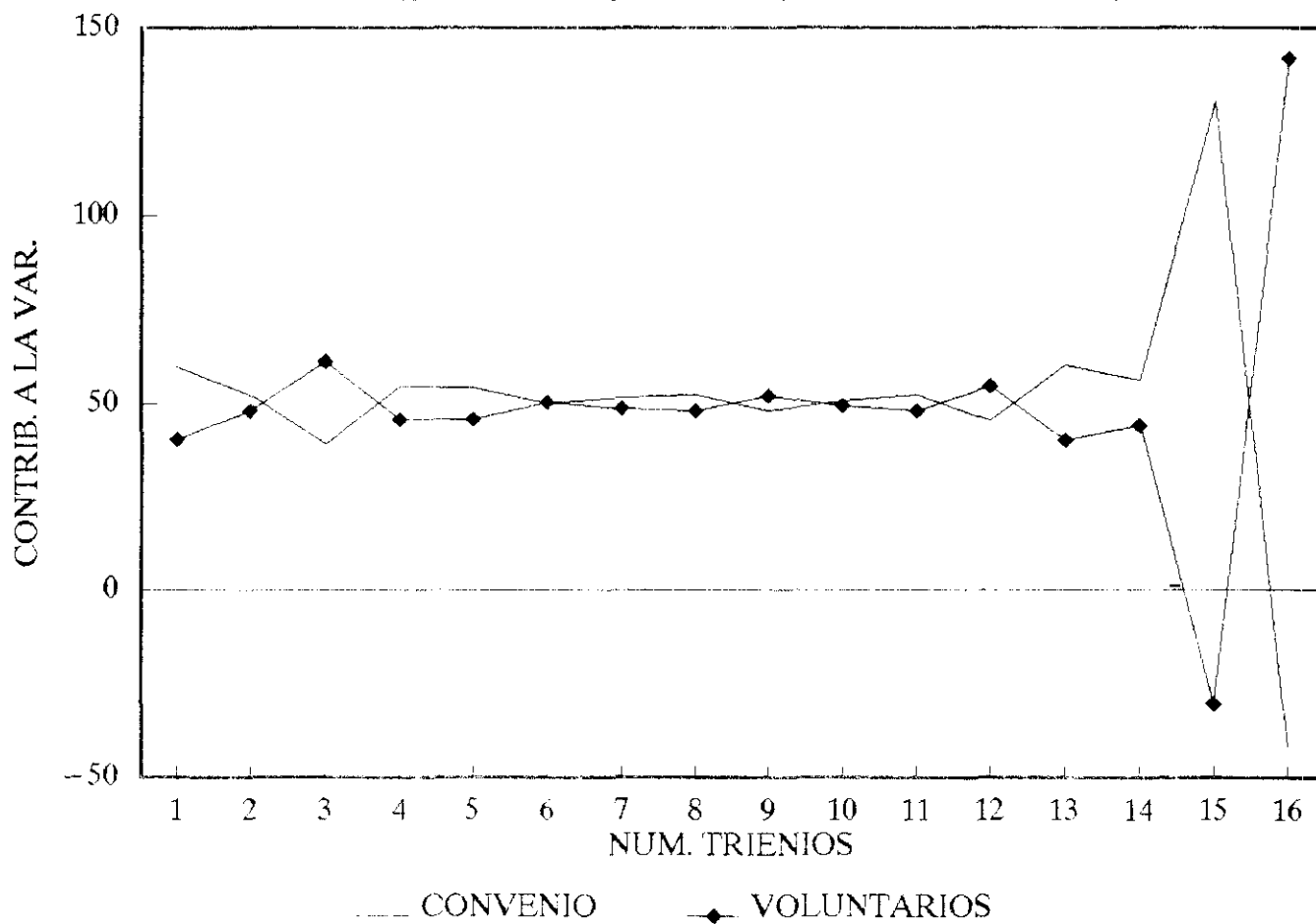
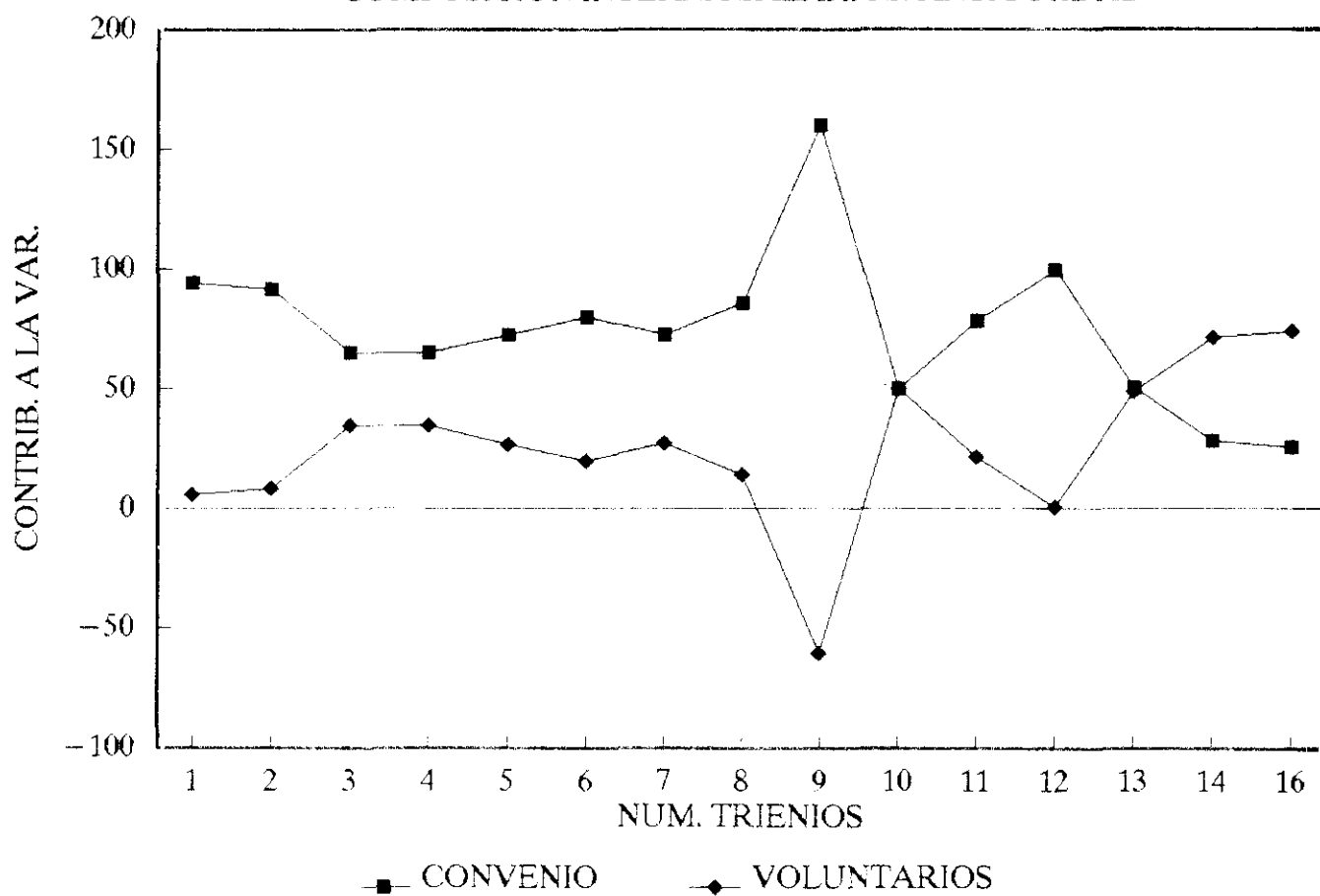


GRAFICO 10

ENTIDAD REGIONAL

COMPOSICION INTERNA SALARIOS. ANTIGUEDAD



componentes retributivos voluntarios. Consecuencia de que el nivel salarial derivado de la norma colectiva es superior al complemento introducido, sobre el, se deduce el hecho de que los nuevos modelos salariales flexibilizan, mediante la introducción de componentes de carácter voluntario, la estructura salarial fijada en Convenio, pero no se orienta hacia su supresión y sustitución.

En tercer lugar, la observación de características comunes no debe ocultar la existencia de importantes diferencias entre las dos entidades analizadas. Estas quedan de manifiesto mediante la simple comparación de los perfiles que dibujan los gráficos utilizados, consecuencia de la definición que cada entidad realiza de su política salarial.

En cuarto lugar, y por último, no se detectan pautas claras en relación a la contribución asociada al salario voluntario al pasar por los distintos niveles de antigüedad. Esto debe entenderse consecuencia del hecho de que los modelos de retribuciones aplicados no pivotan, de manera importante, sobre la antigüedad (sino sobre categorías, comportamientos, conductas, resultados, cumplimiento de objetivos) ni tampoco lo hace la escala salarial fijada en el Convenio Colectivo. De esta forma, la relación salario voluntario/antigüedad refleja los efectos de las modificaciones salariales introducidas, pero no los gobierna.

En conclusión y respecto a los dos análisis desarrollados:

- a) No se detecta la existencia de segmentación organizada en torno a la antigüedad como criterio.
- b) El análisis de las ponderaciones de ambos componentes retributivos (Convenio y voluntarios) sobre el nivel salarial total, demuestra la existencia de distintas líneas de comportamiento en la relación salario voluntario/antigüedad cuando el análisis se hace pivotar sobre la distinción entre 'empleo anterior' y 'nuevo empleo', pudiéndose concluir la existencia de diferenciación salarial entre ambos grupos de empleo.
- c) Las contribuciones a la variación experimentada por el salario total asociada a cada uno de los dos componentes retributivos diferenciados no parecen, sin embargo, responder a la aplicación de un exclusivo criterio de antigüedad.
- d) Por tanto, la relación salario voluntario/núm. trienios refleja las variaciones introducidas por unos nuevos esquemas retributivos que pivotan, sin embargo, sobre otros criterios distintos a la antigüedad. La diferenciación entre 'empleo anterior' y 'nuevo empleo' debe interpretarse como consecuencia de su distinta correlación con alternativos parámetros laborales.
- e) Todos los tramos de antigüedad están incluidos dentro de unos mecanismos de determinación salarial basados en el Convenio Colectivo, donde, sin embargo, se introducen con carácter complementario, componentes salariales voluntarios, de menor magnitud en términos de tasas de variación, aunque con niveles de ponderación relevantes.
- f) La discrecionalidad y especificidad de los modelos emergentes queda de manifiesto, nuevamente, a través de las discrepancias observadas entre las dos entidades bancarias estudiadas.

7.3.- las estructuras salariales en función de las categorías bancarias.

Esta nueva perspectiva analítica intenta relacionar los modelos de determinación salarial con los grupos ocupacionales de:

- a) Jefes.
- b) Empleados bancarios.
- c) Empleados no bancarios.

aproximados a través de las distintas categorías bancarias asociadas a cada uno de ellos.

El análisis respecto a los niveles de antigüedad, limitaba su ámbito empírico al caso, únicamente, de la "entidad de mayor vocación internacional" y de la "entidad regional", dado que solo estas empresas bancarias facilitaron información relativa a sus estructuras salariales en función de la antigüedad en el puesto.

Para el desarrollo de la perspectiva de análisis que ahora se inicia, se posee, sin embargo, información de las dos entidades citadas y de la "entidad de gran tamaño" y la "filial española". Por tanto, este nuevo análisis puede plantearse el ampliar su ámbito empírico de estudio.

La información respecto a ambos grupos de entidades se diferencia notablemente. Para el caso de "la entidad de mayor vocación internacional" y de la "entidad regional", los datos, relativos a 1.989 y a 1.993, proporcionan detalle acerca de la composición interna de los salarios. Además, se trata de datos directamente aportados por estos bancos. Por el contrario, para la "entidad de gran tamaño" y la "filial española" no se tiene la desagregación interna mencionada. Además, solo se dispone de las estructuras salariales correspondientes a 1.993 y, lo que es más importante, su conocimiento se deriva de su aproximación, mediante el recurso a fuentes y métodos indirectos, y no de su aportación directa.

Este conjunto de consideraciones aconseja diferenciar el estudio en función de las entidades objeto del mismo. En este sentido, y en primer lugar, se aborda el análisis en relación a la "entidad de mayor vocación internacional" y a la "entidad regional". En segundo lugar, con las debidas precauciones y con un carácter complementario respecto a las conclusiones alcanzadas en el primero de ellos, se realiza una limitada explotación de la información relativa a la "entidad de gran tamaño" y a la "filial española".

A) El caso de la "entidad de mayor vocación internacional" y de la "entidad regional".

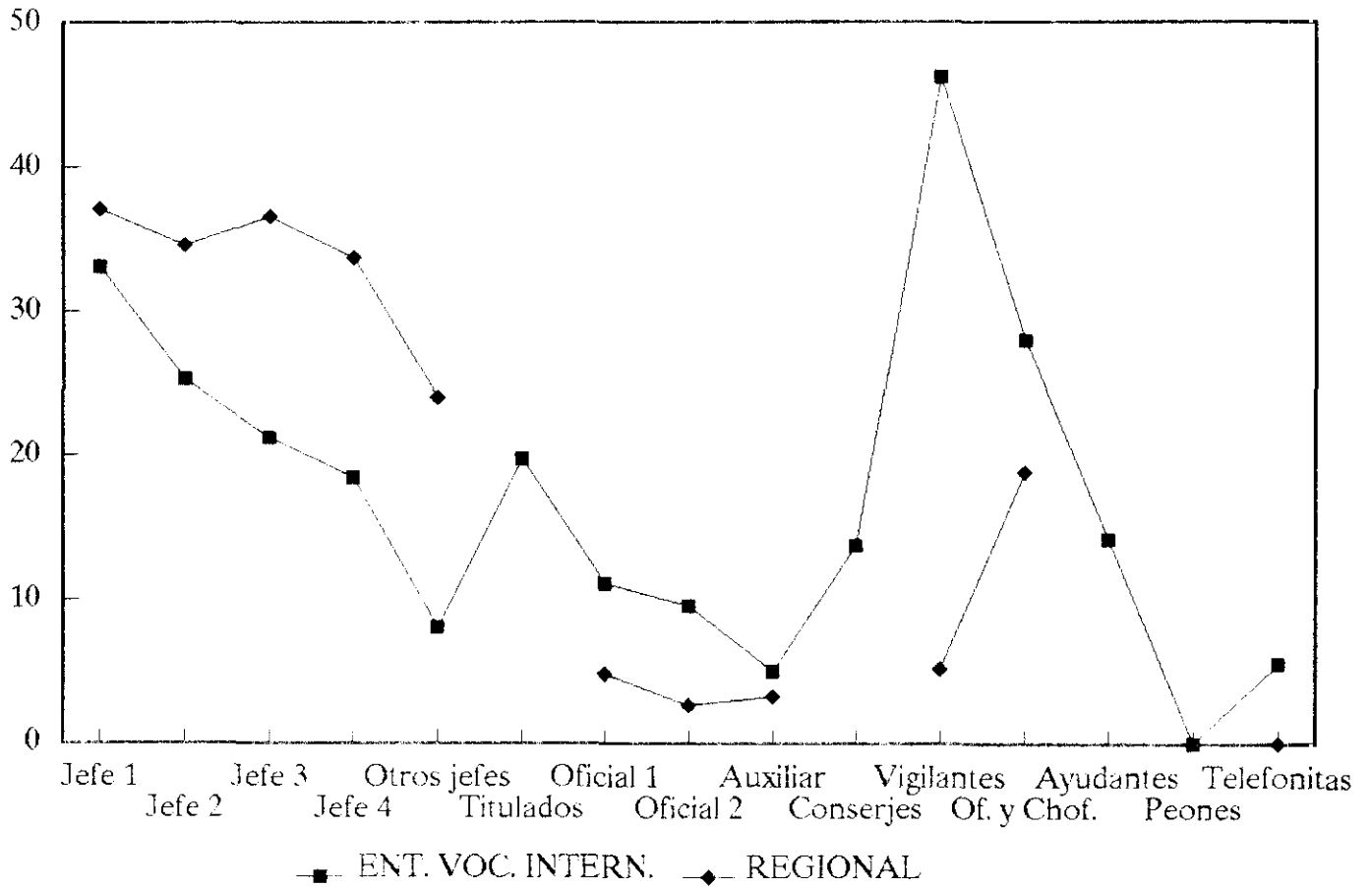
De acuerdo con la metodología propuesta, ya aplicada para la estructura salarial por antigüedad, el análisis diferenciará entre el estudio de las ponderaciones asociadas a cada tipo de concepto retributivo sobre el salario total, por una parte, y la consideración de la contribución asociada a cada uno de ellos respecto a la explicación de la variación experimentada por el salario total, por otra.

Desde el primero de los análisis, orientado hacia el conocimiento interno de la estructura salarial por categorías (cuadro 99 y gráfico 11, expresivo de las distintas ponderaciones asociadas a los salarios

GRAFICO 11

SALARIO VOLUNTARIO POR CATEGORIAS

PESO PORCENTUAL. AÑO 1.993



voluntarios para cada una de las categorías construidas) se observa una relación directa generalizada entre el nivel jerárquico de la categoría y la cuantía del componente voluntario. Unicamente la categoría de Peones, en la "entidad de mayor vocación internacional" y la de telefonistas en la "entidad regional" encuentran sus salarios exclusivamente determinados por la aplicación del Convenio Colectivo. Sin embargo debe concluirse, dado el limitado ámbito de su verificación, que estas excepciones no constituyen base suficiente como para fundamentar la hipótesis de la existencia de segmentación.

Ambas entidades muestran ahora una mayor similitud, aproximándose tanto los valores medios de las ponderaciones asociadas al componente voluntario (17,27 por ciento y 18,23 por ciento respectivamente) como el grado de dispersión observado respecto a esta medida (11,77 y 14,70), demostrándose, con ello, la verificación de una mayor similitud entre las políticas salariales de las entidades cuando estas se interpretan gobernadas por las categorías bancarias.

Desde la perspectiva definida por las tres agregaciones de categorías construidas (Jefes, empleados bancarios y empleo no bancario), se observan las siguientes líneas fundamentales:

- a) Se detecta, para ambas entidades, un cambio en el perfil dibujado por la relación estudiada a partir de la categoría de Auxiliar, lo que indica, dada la ordenación efectuada de las categorías, la existencia de diferenciación entre el empleo bancario y el no bancario.
- b) Dentro del empleo bancario (exceptuando la categoría de Titulados, muy específica, y la de Conserjes, incluida dentro del empleo bancario pero progresivamente desvinculada respecto a este núcleo ocupacional), se observa una constante relación directa, coincidente con la jerarquización subyacente en la estructura de categorías (máximo para Jefes de primera y mínimo para Auxiliares).
- c) Esta conclusión resulta más clara dentro de la agrupación de Jefes, donde el perfil tiene una pendiente más acusada. La pendiente suaviza su inclinación para las categorías bancarias de empleados.
- d) Esta uniformidad se interrumpe al alcanzarse las categorías del empleo no bancario, dada la heterogeneidad que las define. Al margen de esta característica, la pendiente negativa se mantiene para las únicas categorías cuya definición responde, nuevamente, a una explícita jerarquización: Oficiales y Chóferes, Ayudantes y Peones.

En consecuencia, se detecta la existencia de diferenciación salarial en función de la categoría bancaria, sobre la base de su pertenencia al empleo bancario o no bancario, por una parte, y al colectivo de Jefes y Empleados, por otra (puntos de inflexión). Además, esta diferenciación expresa una graduación allí donde la jerarquización de responsabilidades y experiencia subyacente en la ordenación establecida por el Convenio Colectivo desempeña un papel importante (relación directa entre componentes voluntarios y lugar ocupado por cada categoría en la ordenación) concluyéndose que las políticas aplicadas y la estructura salarial resultante tienen una importante fundamentación sobre el contenido de responsabilidades asociado a cada categoría, de forma que un mayor nivel de

estas se corresponde, de manera constante, con niveles más elevados de complementos voluntarios.

Mediante el segundo de los análisis (la contribución aportada por cada uno de los componentes salariales a la variación salarial total observada) como aproximación al tipo de mecanismo salarial aplicado, se ven subrayadas las anteriores conclusiones, ya que (gráficos 12 y 13 y cuadros 104 y 105):

- a) Los puntos de inflexión observados en el contorno dibujado por la función (Auxiliar y Otros Jefes) refleja nuevamente la existencia de diferenciación entre el empleo bancario y el no bancario, por una parte, y el colectivo de Jefes y Empleados dentro del primero de ellos.
- b) Como únicas excepciones, se repiten las aparecidas en el análisis anterior (Titulados y Conserjes) cuyas especificidades, ya señaladas, les restan relevancia.
- c) El perfil asociado al empleo no bancario se muestra, frente a la suavidad del asociado a las otras dos agrupaciones, quebrado, indicando el mayor grado de heterogeneidad que los define.
- d) Al margen de esta excepción, la relación directa concluida por este análisis se continúa correspondiendo con la jerarquización de responsabilidades subyacente a la ordenación de las categorías dentro de cada grupo, incluso para aquellas integradas en el colectivo de empleados no bancarios para los que esta jerarquización es posible.
- e) La cuantía de la variación salarial que se hace depender de la política salarial de las empresas es lo suficientemente importante como para explicar un cierto deterioro en la importancia concedida internamente por los trabajadores a la negociación de esta norma. Esta afirmación es especialmente válida para el agregado de Jefes (exceptuando la categoría de Otros Jefes, los componentes voluntarios determinan, como mínimo, el 30 por ciento de sus salarios, alcanzando incluso niveles del 65 por ciento) y el del empleo no bancario, aunque este dentro de la heterogeneidad que lo define.

En resumen y como conclusión, no se detectan indicios suficientes como para afirmar la existencia de segmentación. La aplicación de los nuevos modelos de retribución salarial se concluyen orientados antes a la consecución de un mayor grado de flexibilidad en la fijación de los salarios, mediante la individualización y el cambio de criterios de su determinación, que a la inducción sobre los mercados de trabajo del sector de una estructura definida por su segmentación.

De acuerdo a los criterios establecidos respecto al test que se ha realizado (observación de colectivos de empleo definidos por presentar distintas formas de determinación salarial, como expresión de la existencia de segmentos en los mercados de trabajo guiados por funcionamientos económicos distintos) todos los grupos establecidos, consecuencia de la aplicación de criterios de antigüedad y de categoría bancaria, se concluyen gobernados desde un punto de vista salarial por un mismo tipo mecanismos salariales, definido por estar basado, en cuanto a sus niveles mínimos, sobre el Convenio Colectivo, y ser complementado mediante la aplicación de componentes salariales de pago voluntario por la empresa.

ANALISIS DE LA COMPOSICION INTERNA DE LOS SALARIOS

ENTIDAD REGIONAL

CATEG. BANCA	AÑO 1.989			AÑO 1.993			% VAR.			CONTRIBUCION A LA VARIACION		
	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL
Jefe 1	3.357.012	1.901.215	5.258.227	4.379.635	2.576.692	6.956.327	30,46	35,53	32,29	60,22	39,78	100,00
Jefe 2	3.148.595	1.610.165	4.758.759	4.117.190	2.171.068	6.288.257	30,76	34,84	32,14	63,33	36,67	100,00
Jefe 3	2.778.989	1.533.456	4.312.445	3.741.019	2.153.923	5.894.942	34,62	40,46	36,70	60,79	39,21	100,00
Jefe 4	2.544.160	1.336.642	3.880.802	3.320.019	1.684.050	5.004.069	30,50	25,99	28,94	69,07	30,93	100,00
Otros jefes	2.344.492	703.607	3.048.099	3.104.790	982.370	4.087.160	32,43	39,62	34,09	73,17	26,83	100,00
Oficial 1	2.104.638	89.213	2.193.850	2.801.595	142.989	2.944.584	33,12	60,28	34,22	92,84	7,16	100,00
Oficial 2	1.890.038	61.838	1.951.876	2.519.810	69.165	2.588.974	33,32	11,85	32,64	98,85	1,15	100,00
Auxiliar	1.705.345	33.353	1.738.697	2.305.454	76.910	2.382.365	35,19	130,60	37,02	93,23	6,77	100,00
Vigilantes	1.715.659	0	1.715.659	2.312.767	126.000	2.438.767	34,80	0,00	42,15	82,58	17,42	100,00
Of. y chof.	2.126.246	132.218	2.258.464	2.811.254	649.470	3.460.724	32,22	391,21	53,23	56,98	43,02	100,00
Ayudantes	1.895.054	57.000	1.952.054	0	0	0	-100,00	-100,00	-100,00	97,08	2,92	100,00
Telefonitas	1.830.857	0	1.830.857	2.538.661	0	2.538.661	38,66	0,00	38,66	100,00	0,00	100,00

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 104

ANALISIS DE LA COMPOSICION INTERNA DE LOS SALARIOS

ENTIDAD DE MAYOR VOCACION INTERNACIONAL

CATEG. BANCA	AÑO 1.989			AÑO 1.993			% VAR.			CONTRIBUCIÓN A LA VARIACION		
	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL
Jefe 1	3.204.938	560.846	3.765.784	3.933.782	1.944.122	5.877.904	22,74	246,64	56,09	34,51	65,49	100,00
Jefe 2	2.812.840	321.614	3.134.454	3.458.197	1.171.347	4.629.545	22,94	264,21	47,70	43,17	56,83	100,00
Jefe 3	2.567.088	189.403	2.756.491	3.157.295	849.638	4.006.934	22,99	348,59	45,36	47,20	52,80	100,00
Jefe 4	2.434.629	197.351	2.631.981	2.930.981	663.113	3.594.094	20,39	236,01	36,55	51,59	48,41	100,00
Otros jefes	2.464.768	103.026	2.567.794	3.242.209	283.898	3.526.106	31,54	175,56	37,32	81,13	18,87	100,00
Titulados	1.627.957	187.199	1.815.156	2.071.535	508.499	2.580.035	27,25	171,64	42,14	57,99	42,01	100,00
Oficial 1	2.054.676	57.486	2.112.162	2.480.679	310.767	2.791.446	20,73	440,60	32,16	62,71	37,29	100,00
Oficial 2	1.849.418	48.808	1.898.226	2.250.629	238.480	2.489.109	21,69	388,61	31,13	67,90	32,10	100,00
Auxiliar	1.680.857	123.693	1.804.549	2.052.172	107.362	2.159.534	22,09	-13,20	19,67	104,60	-4,60	100,00
Conserjes	2.107.475	127.150	2.234.625	2.595.236	411.644	3.006.880	23,14	223,75	34,56	63,16	36,84	100,00
Vigilantes	1.777.391	1.192.920	2.970.311	2.141.370	1.833.465	3.974.835	20,48	53,70	33,82	36,23	63,77	100,00
Of. y Chof.	2.048.772	678.019	2.726.791	2.459.491	958.231	3.417.722	20,05	41,33	25,34	59,44	40,56	100,00
Ayudantes	1.841.897	126.512	1.968.409	2.288.440	377.028	2.665.468	24,24	198,02	35,41	64,06	35,94	100,00
Peones	2.454.258	0	2.454.258	2.449.221	0	2.449.221	-0,21	0,00	-0,21	100,00	0,00	100,00
Telefonistas	1.815.912	12.111	1.828.023	2.184.403	127.655	2.312.058	20,29	954,07	26,48	76,13	23,87	100,00

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 105

GRAFICO 12

ENTIDAD REGIONAL

COMPOSICION INTERNA DE LOS SALARIOS. CATEGORIAS

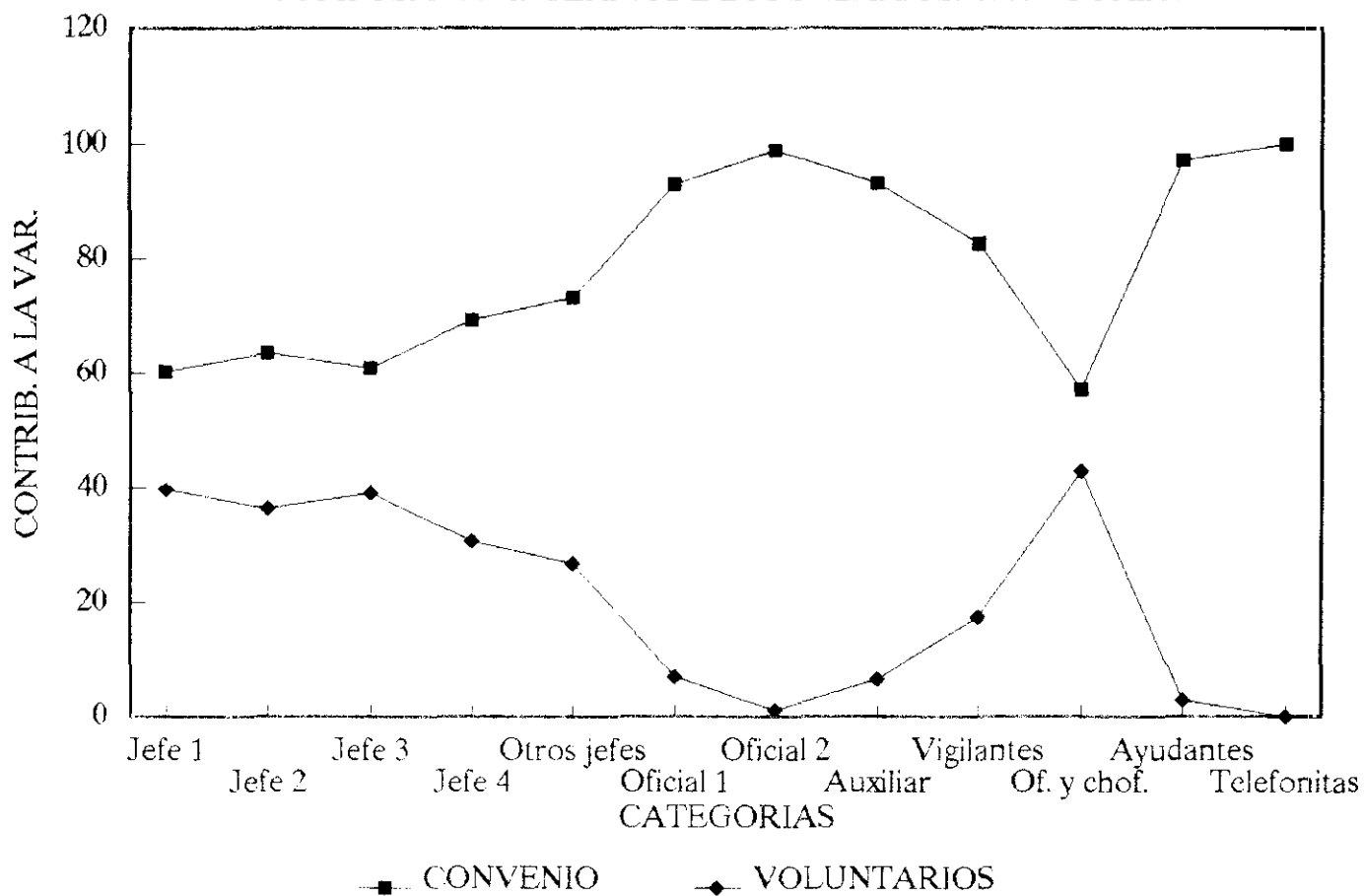
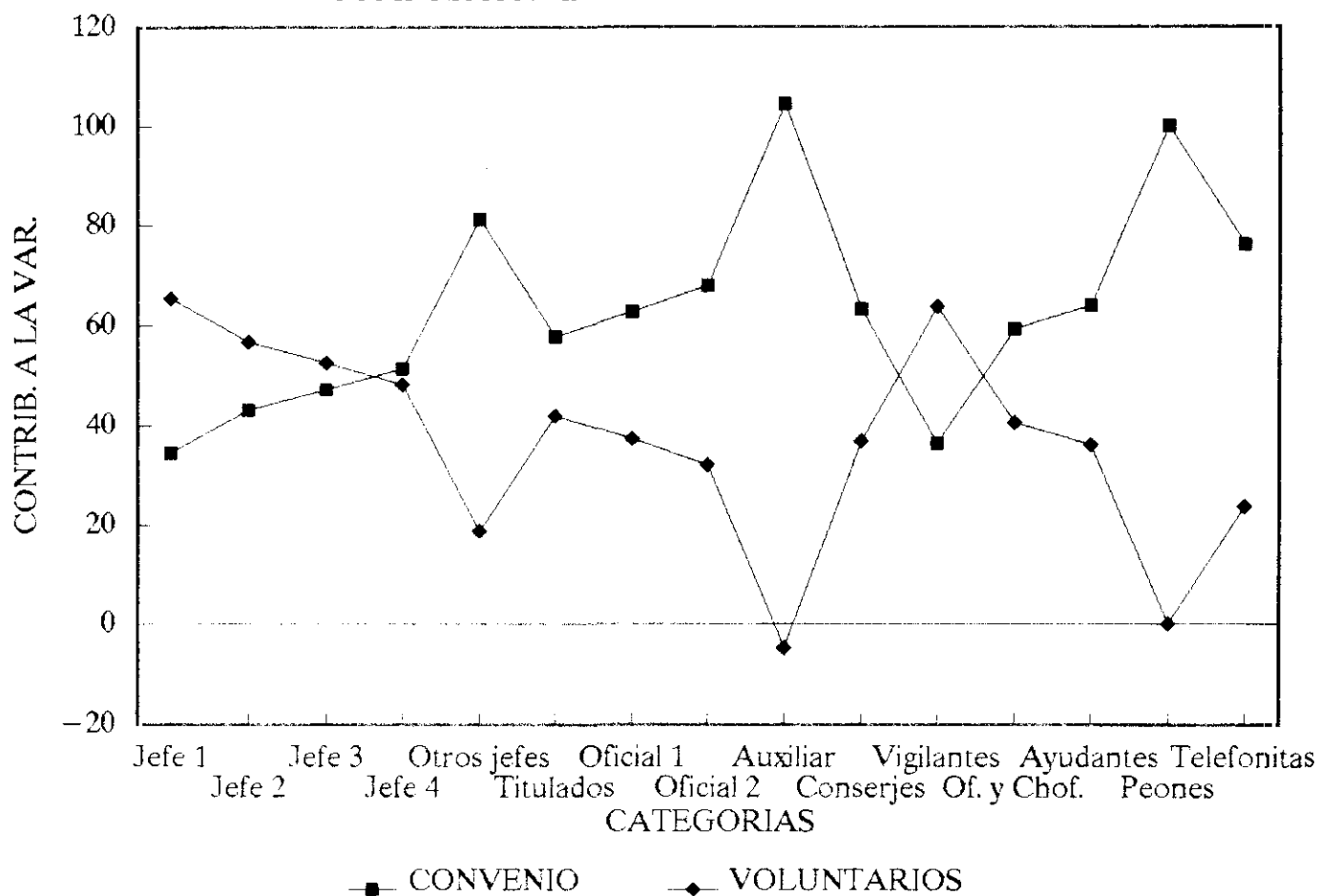


GRAFICO 13

ENTIDAD DE MAYOR VOCACION INTERNACIONAL
COMPOSICION INTERNA SALARIOS. CATEGORIAS



En ningún caso se observan colectivos adscritos al modelo alternativo, limitado a lo fijado por el Convenio Colectivo.

Sin embargo, se evidencian situaciones de diferenciación salarial, de distinta importancia, en torno a la categoría bancaria.

B) La "entidad de gran tamaño" y la "filial española".

La carencia de información relativa a la composición interna de los salarios, así como su limitación a la estructura por categorías, condiciona, el análisis salarial que, para estas entidades es posible desarrollar.

En consecuencia se abordará una única perspectiva analítica, limitada al año 1.993, cuyos resultados se encuentran recogidos en el cuadro número 100 y en el gráfico número 14, de similar construcción a los anteriores, ya comentados.

Para estas dos entidades se aproxima la importancia, medida a través de su ponderación respecto al salario total, de los componentes salariales voluntarios, mediante el cálculo de la desviación que los niveles salariales medios, correspondientes a cada una de las categorías bancarias construidas, suponen respecto a los niveles derivados de un teórico Convenio Colectivo que únicamente incluyese como conceptos retributivos los considerados en los análisis anteriores.

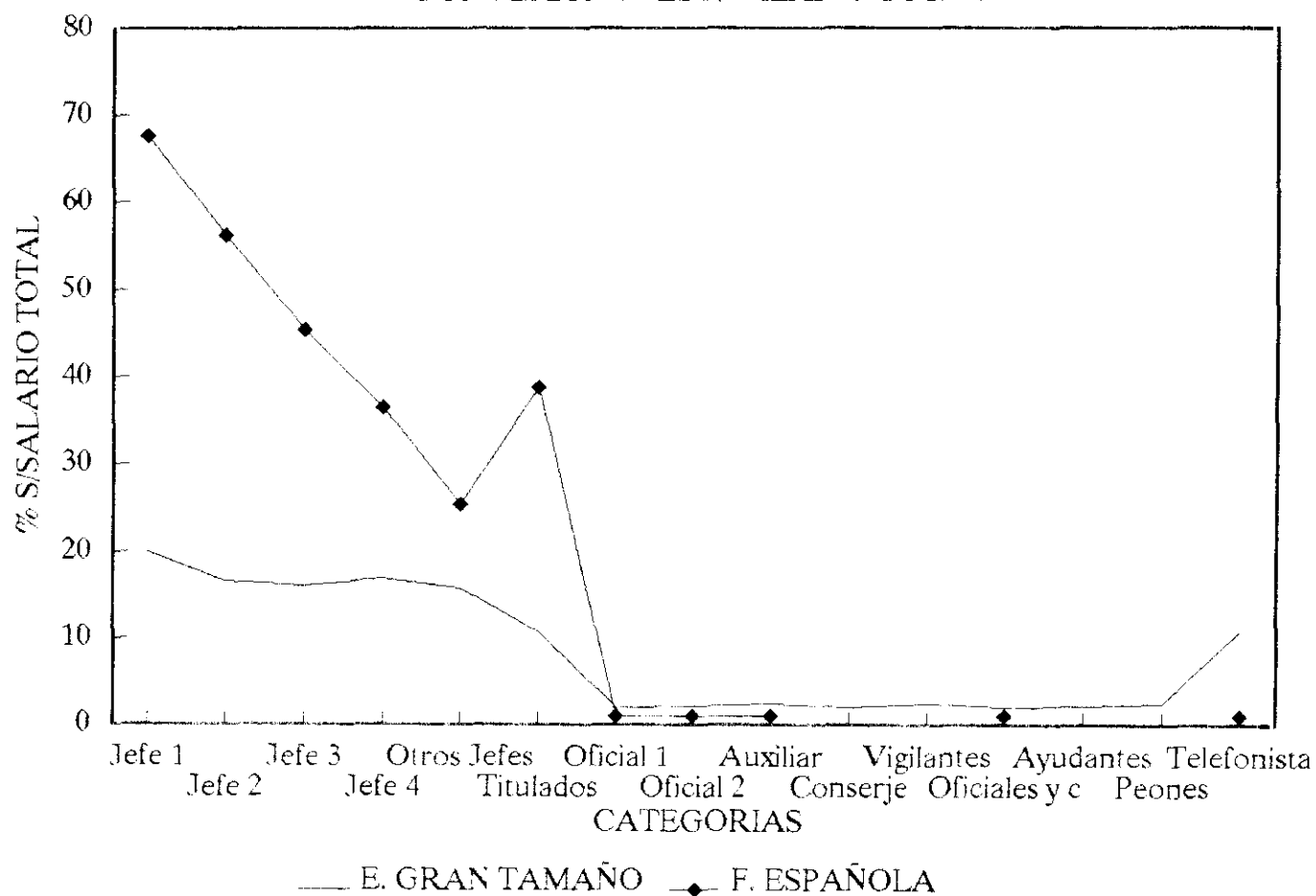
Las ponderaciones de los componentes salariales voluntarios así calculados, varían desde el 67,67 por ciento correspondiente a los Jefes de primera, en el caso de la "filial española" hasta el 0,97 por ciento asociado a los Auxiliares en esta misma entidad. Para la "entidad de gran tamaño", el rango de variación es significativamente más limitado, abarcando desde un valor máximo del 19,93 por ciento para los Jefes de primera hasta un mínimo del 1,98 por ciento para las categorías de Oficiales de primera, Conserjes y Oficiales y chóferes.

Al margen de ciertas especificidades aportadas por estos últimos datos y concretadas, fundamentalmente, en la baja ponderación que ciertas categorías presentan en cuanto a su salario voluntario, (la calidad de los datos y, sobre todo, el menor grado de control ejercido sobre la obtención de los mismos, no permite utilizarlo como argumento para fundamentar la conclusión de que estas categorías se encontrarían, al parecer, casi dentro de un modelo de terminación salarial exclusivamente derivado del Convenio Colectivo) la conclusión más relevante que se extrae de este análisis complementario es la de que el perfil y características que se asocian a la estructura salarial por categorías subraya, en todo momento, las afirmaciones anteriormente realizadas, derivadas del análisis, más fiable, llevado a cabo respecto a las dos anteriores entidades bancarias ("entidad de mayor vocación internacional" y "entidad regional") es decir:

a) La diferenciación salarial existente entre el empleo bancario y no bancario (que ahora se releva menos claramente al presentar estos últimos ponderaciones similares a las de los empleados bancarios, excluidos los Jefes).

GRAFICO 14

ANALISIS DE LOS COMPONENTES VOLUNTARIOS
PONDERACIONES S/SALARIO TOTAL



- b) La diferenciación salarial introducida, dentro del empleo bancario, entre los niveles de Jefes y de empleados.
- c) La traducción salarial de la jerarquización de responsabilidad existente.

En todo caso, se debe subrayar el hecho diferencial de que mientras en el primer conjunto de entidades ("entidad de mayor vocación internacional" y "entidad regional") el modelo salarial introducido por los departamentos de Recursos Humanos se define por su generalizada aplicación al conjunto de las categorías bancarias, en el segundo de los considerados ("entidad de gran tamaño" y "filial española") este presenta actualmente una cobertura parcial respecto a las categorías. En este sentido adicional, deben ser interpretadas las bajas ponderaciones asociadas, para ambas entidades, a los componentes salariales voluntarios cuando estos se refieren a categorías distintas de las de jefatura, ya que en ambas entidades, este colectivo agota, prácticamente, la aplicación de los nuevos modos de determinación salarial (5).

Esta limitada aplicación de los nuevos modelos de determinación salarial, en la medida en que excluyan sistemáticamente a ciertos colectivos y no se trate de una situación transitoria, como parece ser el caso de la "entidad de mayor tamaño", sino permanente y derivada de determinadas decisiones estratégicas adoptadas en el seno de los departamentos de Recursos Humanos, como se induce para la "filial española" (6), se constituiría en el supuesto fundamental sosteniendo la existencia de segmentación en los mercados de trabajo del sector.

7.4.- Conclusiones.

La información salarial obtenida en el curso de esta investigación ha sido objeto de diferentes explotaciones, desde perspectivas orientadas tanto hacia su estructuración por categorías bancarias como por niveles de antigüedad. De su análisis, es posible extraer una serie de notas fundamentales, concretadas en las siguientes:

5 Para el caso de la "entidad de mayor tamaño", esto se deduce de la misma información que sirvió de base para la aproximación efectuada. La práctica totalidad de lo reglamentado, en esta entidad, en relación a la diferenciación salarial establecida entre el Convenio y lo retribuido, hace referencia a las diferentes categorías de Jefes. El resto de categorías se aleja, en cuanto sus salarios, de esta norma únicamente en la introducción de un nuevo concepto retributivo, lineal y de escasa cuantía actualmente.

En la "filial española", esto se deduce de la propia estructura aportada y de lo derivado de las entrevistas mantenidas.

6 CC.OO. Entrevista.

a) No es posible afirmar la existencia de segmentación en el sector de la Banca Privada en España, al menos sobre la base proporcionada por el test propuesto y la base empírica de la que se dispone. Sin embargo, existen indicios de que la propia dinámica de cambio y adaptación, de la mano de las transformaciones ocurridas en las políticas de Recursos Humanos, de gradual y diferencial implementación sobre las plantillas, puedan estar generando situaciones de este tipo.

b) Se observa, sin embargo, una importante diferenciación salarial basada tanto en la antigüedad ('empleo anterior' frente a 'nuevo empleo') como en la categoría bancaria (empleo bancario y no bancario, Jefes y empleados) más claramente evidenciada respecto a esta segunda dimensión laboral.

c) Esta observación, junto a las diferencias detectadas entre las entidades, apuntan en la dirección de la aplicación de políticas salariales fuertemente discrecionales y progresivamente alejadas de los mecanismos previstos por un Convenio de ámbito sectorial.

d) Dada la preferente definición, manifestada por las entidades, de las políticas salariales respecto a las categorías bancarias, debe interpretarse la diferenciación implantada:

- Basada preferentemente sobre las categorías.
- Reflejada posteriormente sobre la antigüedad, de la mano de su correlación respecto a los criterios rectores de los mecanismos implantados.
- Fundamentada sobre los distintos niveles de experiencia y responsabilidad asociados a cada categoría.

e) La intervención efectuada sobre la estructura salarial derivada del Convenio Colectivo no contradice sino que corrobora la jerarquía tradicionalmente establecida en el sector.

f) Su principal virtualidad se concreta en flexibilizar poderosamente los mecanismos de determinación salarial, convirtiendo al Convenio Colectivo en una norma de mínimos.

g) La intersección entre los nuevos y los anteriores perfiles de cualificaciones y rasgos laborales ('empleo anterior' y 'nuevo empleo'), la diferente ubicación respecto al proceso productivo (empleo bancario y no bancario) y el distinto grado de identificación e interiorización respecto a la cultura empresarial y el nivel de responsabilidad asumido (Jefes y Empleados) se constituyen en las razones últimas subyacentes en la diferenciación. Esta se convierte en el rasgo que sintetiza el actual proceso de estructuración por el que atraviesan los mercados de trabajo del sector, expresión de la búsqueda emprendida del concepto de flexibilidad, en los términos dados al mismo desde las políticas de Recursos Humanos de las entidades bancarias.

8.- CONCLUSIONES

De acuerdo con la hipótesis establecida en relación a la configuración actual del mercado de trabajo, concretada en su progresiva descentralización, diferenciación e individualización, los objetivos perseguidos por esta Tesis Doctoral se concretan en el estudio tanto de la estructura que preside los mercados de trabajo de la Banca Privada española como de los procesos que conducen a ella.

De acuerdo con las implicaciones tanto de la hipótesis asumida como del marco que de la misma se deduce, este trabajo de investigación encuentra su base, desde un punto de vista teórico, sobre la hipótesis de la segmentación del mercado de trabajo.

De entre los distintos enfoques existentes se ha adoptado como marco teórico, de acuerdo con las razones expuestas en el capítulo segundo, el "enfoque sintético de la segmentación del mercado de trabajo".

De acuerdo con el mismo, la segmentación, y en general, la estructura observada en relación a los mercados de trabajo, es el resultado de un proceso de estructuración, siendo necesario distinguir, dentro del mismo, entre dos niveles explicativos. Por una parte, el marco de condiciones iniciales. De otra, las relaciones sociales que se verifican en la empresa entre los distintos agentes partícipes.

El marco de condiciones iniciales se concreta en el conjunto de condiciones económicas y tecnológicas en las que las empresas desarrollan su actividad.

Condicionada por este marco previo, será la interacción de las acciones emprendidas por los distintos agentes implicados en el proceso, la que determinará el contenido de los procesos de estructuración y la estructura final observada, expresada a través de la organización dada al proceso de trabajo.

Concretando esta argumentación sobre el sector de la Banca Privada española, esta investigación concluye la profunda transformación que, como nota fundamental, define a su marco de condiciones iniciales, así como la necesidad de incluir en el mismo elementos no estrictamente sectoriales, como reconocimiento del carácter global que define a ciertos aspectos del mismo. De esta forma, se reconoce el hecho de que dentro de un contexto de cambio económico generalizado (apertura económica e incremento de la competencia), el sector de la Banca Privada aporta elementos particulares que profundizan la importancia de estas transformaciones.

Diferenciando entre las dos funciones explicativas que le son propias al marco de condiciones iniciales - determinación de las circunstancias en que las empresas desarrollan su actividad económica y condicionamiento de las acciones de los agentes involucrados en los procesos de estructuración - han sido varios los elementos abordados de cara a su estudio:

- a) Análisis de la evolución del sector.
- b) Definición, naturaleza y configuración de la Banca Privada.
- c) Organización interna de las entidades.
- d) Su dimensión e importancia económica.
- e) Caracterización del mercado y de las unidades productivas.
- f) Condiciones tecnológicas de la actividad bancaria.
- g) Configuración y regulación del mercado de trabajo.

Siguiendo el orden expositivo fijado por la anterior relación e iniciando, de esta forma, la exposición de las conclusiones relativas al marco de condiciones iniciales del sector, en primer lugar, la Banca Privada se concluye inmersa dentro de un profundo proceso de reestructuración, revistiendo este tal magnitud, que cabría decir que conduce hasta la propia redefinición del sector, de las empresas y de la misma actividad bancaria.

En este sentido, el sector de la Banca Privada, definido hasta la mitad de la década de los años setenta por responder a una configuración cerrada, fuertemente intervenida administrativamente y escasamente competitiva, se transforma hasta alcanzar una definición actual que encontraría en la competencia, el dinamismo, la liberalización y la apertura, sus características más acusadas. Cuantitativamente, el análisis efectuado desde la Economía Industrial verifica esta conclusión, expresada a través de la modificación de todos los parámetros e indicadores utilizados.

En segundo lugar, la Banca Privada se constituye en un sector de servicios a la producción, cuya actividad económica se puede caracterizar como orientada simultáneamente hacia la intermediación y la distribución de productos financieros.

Tradicionalmente centrada en la primera de ellas, su actividad, desarrollada en unos mercados estables y alejados de la saturación, se definía por el bajo poder de negociación tanto de proveedores (captación de pasivo) como de clientes (colocación de activo), implicando una organización de la actividad bancaria fuertemente acentuada sobre los aspectos internos de la producción bancaria.

Los cambios observados en la configuración del sector han implicado una reorientación tanto de la actividad como de la organización de la producción. En este sentido, la distribución de unos productos financieros progresivamente más diversificados, diferenciados y complejos se constituye ahora, a pesar de la todavía importante actividad de intermediación, en un segmento de negocio de progresiva importancia, a la vez que la producción bancaria se reorienta hacia las tareas comerciales.

En tercer lugar, y como consecuencia del cambio sectorial anteriormente concluido, las entidades han iniciado importantes iniciativas organizativas. Estas se centran sobre dos grandes cuestiones:

- a) El diseño de lo que se podría definir como la arquitectura global de las entidades.
- b) Sus criterios de organización interna.

Respecto a la primera de ellas, junto a la elección entre modelos centralizados y descentralizados, respecto a la cual, dada su actual indefinición, el trabajo empírico efectuado no aporta ningún elemento definitorio, se concluye la frecuente aparición, dentro de las entidades, de opciones organizativas centradas sobre la subcontratación externa y la independencia organizativa. Aunque estos aspectos no han podido ser incorporados dentro del test realizado a la hipótesis de la existencia de segmentación en los mercados de trabajo del sector, su observación en las empresas bancarias analizadas debe ser interpretada como un factor potencialmente inductor de la aparición de este tipo de resultado en la estructura de estos mercados.

En cuanto a la organización interna de las entidades, su análisis se ha efectuado sobre la base de la diferenciación entre las áreas de front y back-office. Dada la identificación existente entre ambas y los aspectos comerciales y productivos de la actividad bancaria, el estudio realizado refleja la conclusión, anteriormente mencionada, de que las entidades están interesadas en reorientar la organización de su actividad, dotando de una mayor relevancia organizativa al área comercial (front-office) en detrimento de la de producción (back-office).

En cuarto lugar, las diferentes aproximaciones efectuada (contribución al PIB, participación en el empleo total...) dibujan a la Banca Privada como un sector de relevante importancia dentro de la economía española. Este resultado, junto al posteriormente obtenido relativo a la continuidad de la actividad enfrentada por este sector, permite concluir que el mismo debe integrarse en lo que ciertos autores han dado en llamar el "núcleo de la economía". Sin embargo, el proceso de cambio, que define la evolución reciente del sector, se ha traducido en un incremento del grado de inestabilidad asociado a la actividad bancaria, lo que debe constituirse en una importante matización.

En quinto lugar, se concluye que el sector de la Banca Privada está integrado por un elevado número de empresas (169 entidades en diciembre de 1.994) con cien oficinas por término medio (16.386 en idéntica fecha) de tamaño reducido (algo más de 9 empleados como media) y caracterizadas por una función de producción multiproducto. El sector se define por mostrar un cierto nivel de concentración y una distribución asimétrica del tamaño (el 8,9 por cien de las entidades agrupan el 72,8 por cien del mercado, mientras que el 55,7 por cien solo se corresponde con el 5,15 por cien del mismo). Las entidades, que se concluyen diferenciadas en función de su tamaño y de su nacionalidad (española o extranjera) exhiben unos progresivamente menores requerimientos de factor trabajo, utilizando cuantiosos y complejos bienes de capital.

En sexto lugar, y en relación con la última de las afirmaciones efectuadas, la Banca Privada se define tecnológicamente por su intensa relación con las tecnologías informáticas. En este sentido, los datos manejados y, sobre todo, la importancia y el carácter asociado a la política tecnológica, dentro de las actuaciones iniciadas por las entidades bancarias, así lo demuestran.

Por último, y como expresión de que el análisis del marco de condiciones iniciales debe incluir elementos que superen una estricta definición sectorial, el estudio efectuado respecto al mercado de trabajo español apunta las conclusiones de que tanto su configuración (existencia de desempleo, oferta de trabajo de reserva, incompleta definición de los perfiles cualificativos aportados por la oferta) como su regulación legal (empleo temporal, sobre todo) conducen a una favorable instrumentación, por parte de las entidades, de su demanda de trabajo, en la medida en que los factores indicados le confieren un alto poder de reclutamiento y la posibilidad de desarrollar estas decisiones dentro de un deseable contexto de flexibilidad.

En síntesis, y al margen de las afirmaciones relativas a la definición del sector respecto a los diferentes aspectos considerados, la conclusión fundamental es que el marco de condiciones iniciales de la Banca Privada está cambiando de manera muy importante, cambio que se ha traducido en el derrumbamiento de las bases estructurales tradicionales y en la emergencia de otras bien distintas. En este sentido, las empresas bancarias han pasado de desarrollar su actividad en entornos estables y seguros a hacerlo en contextos de mayor inestabilidad, riesgo, incertidumbre y competencia, donde las tecnologías informáticas desempeñan un importante papel explicativo.

De esta forma, frente a una anterior caracterización sectorial marcada por:

- a) Su cerrada y oligopolística definición, consecuencia, ante todo, de las importantes barreras de entrada existentes, levantadas sobre la vigencia de una estricta regulación protectora y limitativa de la competencia.
- b) El acceso estable y ventajoso al pasivo bancario.
- c) El enfrentamiento a una demanda estable.
- d) Operar en unos mercados alejados de la saturación.
- e) Una definición unitaria de su proceso de producción, caracterizada por la decisión de integrar, dentro de la organización de las entidades, la mayoría de los aspectos, bancarios o no, participantes en la misma.
- f) Desarrollar una actividad económica que, aunque marcada por su carácter multiproducto, se concretaba sobre un relativamente limitado catálogo de productos, escasamente diferenciados y relativamente simples.

La transformación observada se concreta, fundamentalmente, en la emergencia de los siguientes parámetros sectoriales:

- a) Subrayar, dentro de un proceso de apertura e incremento de la competencia enfrentada generalizable a la totalidad de la economía española, una definición sectorial basada en su absoluta apertura, la globalización e internacionalización de sus mercados, la universalización de su actividad y el elevado grado de competencia asociado al comportamiento de las entidades integradas.

b) El incremento operado sobre el poder relativo de negociación detentado tanto por los proveedores (pasivo) como por los clientes bancarios (activo).

c) El mayor grado de inestabilidad y variabilidad asociado a la demanda enfrentada por las entidades, consecuencia de:

- 1) La incrementada competencia ejercida tanto por las tradicionales empresas bancarias como por las recientemente aparecidas de naturaleza no estrictamente bancaria.

- 2) La redefinición operada respecto a los agentes frontera.

- 3) El proceso de "bancarización" y progresiva saturación operado sobre determinados mercados bancarios.

d) La fragmentación de los procesos de producción bancarios, de la mano de la subcontratación externa y la independencia organizativa, opciones instrumentadas como respuesta a una progresiva mayor complejidad y variedad de los productos y tareas bancarias, a la necesidad de flexibilizar el funcionamiento general de las entidades y de reorientar la producción bancaria hacia las actividades comerciales, en respuesta a las nuevas exigencias del mercado.

Como consecuencia de este marco de condiciones iniciales, todos los elementos estructurales, y en conclusión, la propia estructura de los mercados de trabajo del sector, se están viendo modificados. Sin embargo, y de acuerdo con el modelo teórico utilizado, los cambios producidos en este marco encuentran en el desarrollo de las relaciones sociales de la producción y en las actuaciones, estrategias y políticas instrumentadas por los distintos agentes implicados su vehículo de transmisión, de forma que serán estas últimas las que posibiliten la observación de una nueva estructura en los mercados de trabajo, mediante la emergencia de una novedosa organización de los procesos de trabajo y de producción.

Desde este último punto de vista, y dentro ya del segundo núcleo explicativo definido por el "Enfoque Sintético de la segmentación del mercado de trabajo", relativo a las actuaciones emprendidas por los agentes, estos se definen, en lo que hace referencia a los procesos de estructuración, y como consecuencia de las modificaciones operadas por:

- a) La necesidad de adaptarse y dar respuesta al cambio producido.

- b) Resolver su confrontación dentro del desarrollo de las relaciones sociales de la producción, condicionados por las implicaciones derivadas del mismo y sobre la base de la "relación de fuerzas (existente) entre los diferentes agentes que actúan en el proceso de trabajo" (1).

¹Villa P. Op. cit. 1.990

En el sentido apuntado, la conclusión alcanzada se concreta en la prevalencia de las entidades frente a los sindicatos como agente alternativamente considerado. Esta situación se expresa en el desarrollo e implementación de un amplio rango de políticas empresariales, en cuanto a la instrumentación dada a unas percibidas necesidades de adaptación y reforma, de manera que la transmisión de los cambios producidos en el marco de condiciones iniciales hasta una nueva organización de los procesos de trabajo se observa gestionado, con práctica exclusividad, por las entidades bancarias.

Desde el punto de vista de las entidades, estas exigencias se concretan en:

- a) La primacía del mercado.
- b) La necesidad de conseguir flexibilidad.

mientras que su traducción en términos de objetivos estratégicos, se expresa a través de:

- a) Reorientar la organización de las entidades.
- b) Inducir un funcionamiento flexible en todos los aspectos de la entidad.
- c) Conseguir un cambio en las características del empleo consecuente con los anteriores objetivos, gestionando los desajustes producidos en el curso del proceso de adaptación y redefinición que se decide emprender.

Respecto al primero de ellos, se emprenden actuaciones dirigidas a la reorientación de las entidades, de acuerdo con el cambio verificado en la actividad bancaria (desde la producción hasta la venta) potenciando el área de front-office y reduciendo, como vía de racionalización de los costes, el back-office bancario.

Dentro de este aspecto de las actuaciones emprendidas, la política organizativa asume un papel directriz, subordinándose a sus objetivos el resto de instrumentos pulsados. En concreto, las actuaciones organizativas se definen por dotar del mayor peso organizativo a las áreas comerciales y, simultáneamente, por limitar los aspectos de producción mediante la elección, respecto a los procesos integrados en este área, entre su mecanización, su subcontratación externa y su independencia organizativa.

La política tecnológica se constituye en el principal instrumento al servicio de los objetivos organizativos, dando soporte a las decisiones adoptadas, aportando los instrumentos necesarios para la venta y posibilitando cada una de las opciones organizativas que se definen sobre el back-office. La política de Recursos Humanos, por último, mediante actuaciones de movilidad y de salida, posibilita, finalmente, su consecución, aportando los recursos humanos necesarios en cantidad y calidad.

Respecto al segundo de los objetivos mencionados, también se concluye la participación de todas las políticas empresariales consideradas. La política organizativa contribuye al objetivo de la

flexibilidad mediante la instrumentación de acciones identificadas con la subcontratación externa y la independencia organizativa de determinadas áreas. La política tecnológica, por su parte, se vincula de forma autónoma con la consecución de flexibilidad al permitir una organización y una definición flexible de los puestos, relacionada con la recombinación e integración de tareas en nuevos puestos definidos por la polivalencia. La política de Recursos Humanos, por último, ocupa un lugar destacado dentro de las acciones emprendidas en busca de flexibilidad. Este área se observa emprendiendo acciones dirigidas en esta dirección, concretándose en:

- a) La informalización, individualización y desregulación de las relaciones laborales.
- b) La diferenciación de las plantillas.
- e) La formalización de los procesos de formación.
- f) La aplicación de nuevos modelos y mecanismos de determinación salarial, caracterizados por la introducción de componentes voluntarios, no generalizados y vinculados con el cumplimiento de criterios fijados por estos departamentos, donde la evaluación individual de comportamientos y consecución de objetivos desempeña un papel central.

Todos los anteriores aspectos señalados encuentran en los instrumentos individuales de valoración, controlados por las entidades, y que determinan la práctica totalidad de los aspectos laborales de las entidades (selección, asignación, movilidad, formación, salarios...) su eje fundamental

En relación a este tipo de actuaciones, es de destacar su vinculación con los intentos efectuados desde las entidades por superar una regulación muy alejada de los actuales requerimientos inducidos por la nueva configuración sectorial y por el mercado. Esta, que pivota sobre unos Convenios Colectivos de pobre contenido y muy relacionados con lo fijado por la Reglamentación Nacional de Banca, promulgada en 1.950, debe concluirse como un importante obstáculo a las necesidades de ajuste requeridas por las entidades. La dificultad que se observa asociada al desarrollo de las relaciones colectivas definidas sobre el sector, ha provocado el mantenimiento de una normativa de imposible aplicación, constituyéndose en el principal factor explicativo de las iniciativas emprendidas por las empresas bancarias en cuanto a su superación y sustitución de hecho.

Por último, y respecto al tercero de los objetivos manifestados (nuevo perfil del empleo bancario y su proceso de adaptación) junto a las implicaciones derivadas de la política tecnológica, las acciones emprendidas por Recursos Humanos exhiben, nuevamente, un elevado protagonismo. En esta última dirección, la política tecnológica, mediante la aplicación de tecnologías informáticas, desempeña un papel conductor en el proceso de cambio de las cualificaciones, aportando las condiciones necesarias para la introducción de lo que se demuestra como el rasgo laboral más apreciado en los entornos bancarios, en respuesta a las nuevas exigencias emergentes: la polivalencia.

Las políticas de Recursos Humanos, se concretan en actuaciones orientadas a remover y modificar unas características asociadas al empleo bancario que, al menos en parte, no se corresponden con las deseadas. En este sentido, el trabajo desarrollado ha permitido aproximar la importancia del grado de desajuste asociado a las plantillas bancarias, concluyéndose que el 64 por cien de las mismas poseen unas credenciales educativas distintas a las observadas en la entrada, que se identifican con las deseadas por las entidades.

La adaptación y el ajuste de las plantillas desde las características anteriores hasta las ahora exigidas, se determina considerando a las entidades enfrentadas a la elección entre tres alternativas de ajuste:

- a) El recurso a la renovación de las plantillas, mediante el uso de los mercados externos y los procesos de entrada y de salida.
- b) Su temporalización, como vía de inducir flexibilidad sobre el funcionamiento de las entidades.
- c) El aprovechamiento de los mercados internos de trabajo existentes, mediante la instrumentación de políticas de formación y de gestión de carreras.

Los resultados alcanzados apuntan a la conclusión de que en el sector de la Banca Privada esta elección no se ha efectuado, mostrando el intenso ajuste emprendido una instrumentación de la que participan las tres vías señaladas.

En primer lugar, la explotación efectuada de los datos de la EPA pone de manifiesto importantes procesos de renovación de las plantillas bancarias, dirigidos a posibilitar el cambio de sus características asociadas antes que a su simple ajuste cuantitativo. Los requerimientos asociados a la entrada y a la salida, aportados tanto por las entrevistas realizadas como por la misma EPA, aseguran que estos flujos son los responsables, en gran medida, de una profunda alteración en los perfiles del empleo bancario.

En segundo lugar, el empleo temporal, todavía con tasas de participación moderadas respecto al empleo total, muestra un acelerado crecimiento. Aunque se detectan situaciones de temporalidad 'estricta', relacionadas con ciertas estacionalidades asociadas a la actividad bancaria (lanzamiento de nuevos productos y campañas de verano) su utilización responde en mayor medida a razones de selección, al posibilitar, mediante la dilación de esta decisión, su internalización, una vez ocupado el puesto de trabajo, y su instrumentación a través de la evaluación del rendimiento mostrado por el candidato en el curso de los procesos de formación inicial que se articulan en los puestos de asignación inicial.

Por último, se observan importantes esfuerzos en el desarrollo de actuaciones formativas. La inversión efectuada por las entidades en este área, la extensión de los colectivos implicados, los objetivos perseguidos - formación permanente y reciclaje, sobre todo - y los cambios organizativos instrumentados - que permiten que los aspectos formativos evolucionen desde una situación de práctica marginalidad e

importante informalidad hasta otra definida por su central ubicación dentro de las políticas de Recursos Humanos y su progresiva explicitación -, conducen a la conclusión de que la adaptación de las plantillas a los nuevos requerimientos sectoriales encuentra también una formulación interna, adicionalmente a la externa concluida anteriormente.

Frente al amplio rango de actuaciones en que se concreta la respuesta de las entidades bancarias ante las transformaciones acaecidas, expresadas en las diversas políticas analizadas, se debe concluir la limitada participación de las instituciones sindicales en el proceso de adaptación. Sus iniciativas, dirigidas antes a manifestar su oposición respecto a los cambios introducidos por las entidades que a incidir sobre los efectos inducidos por un marco de condiciones iniciales modificado, se definen ante todo, por constituirse en reacción respecto a las políticas empresariales.

Fuertemente condicionados por algunos aspectos e implicaciones de estas (diferenciación de las plantillas, desregulación de importantes aspectos laborales y, sobre todo, superación del Convenio Colectivo e individualización de las relaciones laborales) su labor de representación y negociación colectiva se ve profundamente dificultada.

En consecuencia, su posicionamiento se concreta en la denuncia de determinados aspectos atribuidos a las políticas instrumentadas por las entidades (incremento del grado de control ejercido sobre los procesos de trabajo y desregulación, como verdaderas motivaciones situadas detrás del objetivo de la flexibilidad) y proposición de marcos alternativos de relaciones laborales, como intento de recuperar el lugar que les corresponde en la gestión del proceso de adaptación sectorial.

Como resultado, e iniciando un tercer bloque de conclusiones, centrado sobre los rasgos fundamentales de la estructura de los mercados de trabajo de la Banca Privada, esta se define como consecuencia de los tres aspectos abordados, hasta ahora por estas conclusiones: las características que definen al marco de condiciones iniciales asociado al sector, su proceso de cambio y las actuaciones emprendidas por los distintos agentes.

Respecto a la estructura observada, se concluye, en primer lugar, que estos mercados se organizan en torno a una definición mayoritariamente estable de los puestos de trabajo y duradera de la vinculación laboral. La elevada antigüedad media asociada al empleo bancario, la utilización dada al empleo temporal (procesos de selección) y la tasa de transformación calculada (algo más del 50 por cien de los contratos temporales terminan convirtiéndose, con el agotamiento de sus posibilidades de renovación, en fijos) así lo manifiestan.

Detrás de esta característica se encuentra la continuidad asociada a la actividad bancaria, la pertenencia del sector al "núcleo de la economía" y la permanencia de cualificaciones específicas (relacionadas con el conocimiento de un proceso de producción bancario progresivamente más complejo) cuya adquisición, mediante la exposición,

la experiencia y la formación continuada, se articula a través de la organización de largas cadenas de puestos unidos por procesos de movilidad.

A pesar de que el progresivo enfrentamiento de las entidades a un mayor grado de inestabilidad asociada a su actividad económica, y en general a la nueva configuración del marco de condiciones iniciales, está introduciendo el uso del empleo temporal en sentido estricto, este presenta una extensión muy limitada.

Adicionalmente, y como respuesta al mismo hecho, la definición tradicional de los mercados de trabajo se está viendo alterada por la aparición de situaciones de subcontratación e independencia organizativa, lo que supone una importante ruptura respecto a la unidad productiva que los definía hasta ahora.

En la misma dirección, y de manera destacada, la nueva configuración sectorial, la importancia del mercado y la intensa difusión de las tecnologías informáticas, han introducido importantes cambios sobre el tipo de cualificaciones utilizadas, concluyéndose que este hecho es el que en mayor medida ha contribuido a la alteración de las características estructurales de los mercados de trabajo analizados.

En este sentido, las cualificaciones bancarias se encuentran inmersas dentro de una tendencia orientada hacia un mayor peso de su naturaleza general. Aún cuando las cualificaciones de tipo específico, de definición tradicional y ligadas al proceso de producción, conservan un peso importante y una presencia destacada, se detectan elementos que apoyan esta conclusión:

- a) La estandarización inducida sobre las cualificaciones específicas por la aplicación de las tecnologías informáticas.
- b) El proceso de extensión y homogeneización que, dentro de un ámbito sectorial, se verifica respecto a las cualificaciones bancarias en general.
- c) La transformación del contenido de las cualificaciones específicas, desde su anterior definición productiva hasta otra más relacionada con la cultura empresarial.

En consecuencia, y posibilitado por las transformaciones cualificativas anteriores, los procesos de formación, aún conservando todavía un cierto componente de informalidad, se transforman hacia su generalizada formalización y explicitación, mediante la instrumentación de vías regladas controladas por las entidades. Además, los procesos de formación están adquiriendo un elevado protagonismo, resultado de:

- a) Su extensión.
- b) El mayor nivel de las cualificaciones que deben transmitir.
- c) La variabilidad de sus contenidos, en entornos de actividad cada vez más cambiantes, lo que conduce a la acentuación de acciones de formación permanente y de reciclaje.

En este mismo sentido, la modificación de las cualificaciones utilizadas y la mayor importancia de los procesos de formación, se está traduciendo en un cambio importante sobre los criterios rectores de los procesos de movilidad. Así, la antigüedad es sustituida por el rendimiento mostrado por los trabajadores en los procesos formales de formación, lo que se constituye en un elemento minando uno de las bases de la anterior definición de estos mercados y, en general, de los mercados internos de trabajo: la antigüedad en el puesto.

Además, y produciendo un efecto similar, las actuaciones emprendidas por las entidades, tendentes hacia la informalización, desregulación e individualización tanto de las relaciones laborales como de importantes aspectos de la realidad laboral, motivados por la necesidad de superar una regulación sectorial antigua e inadecuada, se orientan hacia la eliminación del soporte aportado por la reglamentación y la costumbre a la anterior configuración.

Abordando un segundo bloque de conclusiones relativas a la configuración de los distintos elementos que determinan la actual estructura de los mercados de trabajo de la Banca Privada, se detecta una organización de los puestos que diferencia una serie de "puertos de entrada", vinculados con los procesos de formación inicial y de selección, fuertemente condicionados por la temporalidad de su relación contractual. La contratación temporal se define por su mayoritaria utilización en los procesos de selección, constituyéndose, en la vía más frecuente de entrada. Esta, se instrumenta a través del nivel y el tipo de las credenciales educativas aportadas por los candidatos, siendo utilizadas estas características como instrumento de potencialidad y aproximación del coste asociado a la posterior formación del reclutado. De esta forma, la entrada en la Banca Privada implica a candidatos con un elevado nivel de credenciales educativas antes que a trabajadores ya totalmente formados.

Las cualificaciones aportadas no coinciden plenamente con las requeridas por lo que, tras la entrada y organizados sobre estos puestos de entrada, se desarrolla una prolongada formación inicial, a través de cauces formales (cursos) e informales (rotación y exposición) sobre cuyo aprovechamiento pivota las posteriores decisiones de selección, transformación del vínculo laboral en indefinido y la asignación final, usualmente, a un puesto diferente al que canaliza la entrada.

Con la superación de la selección y la transformación del vínculo laboral de temporal en fijo, el trabajador es asignado a un nuevo puesto, ahora integrado en cadenas de movilidad donde, como ya ha sido señalado, la rotación y el ascenso son determinados por la evaluación de su comportamiento formativo.

No se detectan puestos de trabajo especialmente vinculados con la salida, estando estos procesos ligados, por una parte al perfil de cualificaciones de los trabajadores, y dada la correlación detectada, con la edad y la antigüedad, y por otra a la no superación de la selección y, por tanto, la no renovación de los contratos temporales.

Los salarios se definen por su fundamentación sobre el Convenio Colectivo y su complementación discrecional por las entidades. Aunque correlacionados con la jerarquización establecida sobre las categorías por criterios de responsabilidad y experiencia, incorpora importantes elementos de diferenciación e incluso individualización. Su determinación, basada en la aplicación de mecanismos empresariales relacionados con la valoración de comportamientos y la consecución de objetivos, se aleja progresivamente de la negociación colectiva, lo que debe traducirse en una mayor flexibilidad salarial y una más cercana relación con la evolución de los mercados de trabajo externos.

La flexibilidad se constituye en una de los principales rasgos asociados a la estructura de los mercados de trabajo del sector. En este sentido, y como consecuencia de las acciones y reformas emprendidas, los mercados de trabajo bancarios están, en lo fundamental, presididos por una alta flexibilidad asociada a su funcionamiento (entrada, salida, salario, movilidad) encontrando sus bases más sólidas en el uso dado al empleo temporal y en la aplicación de los mecanismos, desarrollados por las entidades, de valoración individual.

Una última nota a subrayar debe hacer referencia a la profunda diferenciación existente, como rasgo estructural, dentro del empleo bancario, fundamentada tanto sobre criterios de antigüedad como de categoría.

En definitiva y como síntesis de las anteriores conclusiones, se afirma la profunda transformación de los mercados de trabajo de la Banca Privada, sobre la diferente caracterización asociada a casi la generalidad de los elementos que constituyen su estructura, así como la quiebra de la anteriormente vigente. Las implicaciones de un marco de condiciones iniciales sustancialmente modificado y las actuaciones emprendidas por las entidades con el objeto de conseguir su adaptación, se constituyen en sus más relevantes factores explicativos.

Como consecuencia del proceso de estructuración expuesto (marco de condiciones iniciales, actuaciones condicionadas de los agentes, estructura de los mercados de trabajo de sector), no se concluye, sin embargo, la existencia de segmentación. El test utilizado, basado en la identificación de distintos tipos de funcionamiento económico asociados a diferentes subconjuntos del empleo bancario y aproximado a través de los mecanismos de determinación salarial aplicados, no permite aceptar esta hipótesis.

Sin embargo, y como ya ha sido mencionado, se concluye la introducción de una importante diferenciación en la ocupación bancaria. La distinción salarial entre el 'empleo anterior' y el 'nuevo empleo', el empleo bancario y no bancario, y las agrupaciones de Jefes y de Empleados, expresa y refuerza la profunda diferenciación concluida respecto a estos colectivos en cuanto a su caracterización laboral, aportada tanto por los datos de la EPA como por las entrevistas mantenidas y la documentación interna estudiada. Junto a ellos, la dicotomía empleados de la empresa matriz - áreas subcontratadas o independizadas, no contemplados por el test efectuado pero intuitas a lo largo de la investigación, deben completar la diferenciación existente.

Este resultado debe entenderse, sin embargo, limitado al ámbito definido como objeto de investigación de esta Tesis. En este sentido, se apuntan dos análisis alternativos, no abarcados sino de manera tangencial, cuyo desarrollo podría modificar sustancialmente la conclusión alcanzada.

Primeramente, se observa un sector estructurado, en sus puntos extremos, en torno a un 'núcleo', constituido por el 8,86 por ciento de las empresas que, sin embargo, acaparan el 72,76 por ciento del tamaño del mercado y el 75,6 por cien del empleo del sector, y un segmento atomístico constituido por el 55,7 por ciento de las empresas, que por el contrario, únicamente agrupan al 5,13 por ciento del mismo y al 3,7 por cien de la ocupación. Junto a la diferenciación introducida por el tamaño, el sector se demuestra integrado por empresas cuya nacionalidad también se constituye en un importante eje de singularización. Esta configuración sectorial invita a la contrastación de si esta diferenciación es lo suficientemente importante como para constituirse en fundamento de algún tipo de segmentación sectorial entre empresas.

En segundo lugar, existen aspectos dentro de las entidades bancarias que obligan a puntualizar y limitar el alcance de la conclusión formulada. En este sentido, se observan situaciones de subcontratación externa e independencia organizativa de cierta importancia. Aunque las respuestas obtenidas en las entrevistas se orientan hacia la explicación de estas opciones sobre la base de la aplicación de criterios de especialización operativa, también se percibió su conexión con los efectos simplificadores derivados de la aplicación de las tecnologías informáticas sobre los puestos, las tareas y las cualificaciones laborales. De esta forma, en la medida en que tras la subcontratación y la independencia organizativa existan situaciones de diferenciación de cualificaciones respecto a la empresa matriz, es posible que un análisis basado en este hecho modificara la conclusión de la no existencia de segmentación en las empresas del sector.

Por último, el test desarrollado no contempla la posible existencia de segmentación fundamentada sobre la ausencia de movilidad entre los colectivos que han sido diferenciados. En la medida en que este hecho encontrara su base sobre el levantamiento de barreras relacionadas causalmente con diferencias de cualificaciones (2), evidenciada, por otra parte, en el curso de esta Tesis, su inclusión en el análisis podría contradecir o complementar, siquiera parcialmente, la conclusión obtenida.

Estas conclusiones no pueden finalizar sin dedicar un mínimo espacio a una última reflexión.

De acuerdo con el enfoque teórico elegido, las características asociadas al marco de condiciones iniciales se constituyen en el

² Vietorisz, T. y Harrison, B. Op. cit. 1.973.

factor explicativo de buena parte de los rasgos que definen la estructura de los mercados de trabajo.

Sin embargo, esta fuente de causalidad no agota toda su explicación. En este sentido, son las actuaciones de los agentes involucrados en el desarrollo de las relaciones sociales de la producción las que, condicionadas por las implicaciones que sobre ellas se derivan del marco de condiciones iniciales, determinan la observación final de una concreta organización de los procesos de trabajo y de producción, como expresión de la estructura de los mercados de trabajo. De esta forma, las actuaciones de los distintos agentes, se constituyen en transmisoras de las características del marco de condiciones iniciales hasta la estructura que se desea explicar.

La manera en que las distintas actuaciones emprendidas por cada una de las partes implicadas participa de este proceso de estructuración, viene explicada, por este modelo teórico y como ya ha sido mencionado, por la relación de fuerzas existente entre ellos. Aunque esta afirmación debe concluirse como excesivamente vaga e inconcreta, el modelo sí apunta un elemento importante: esta relación de fuerzas encuentra en la acción condicionadora ejercida por el marco de condiciones iniciales su fundamento explicativo.

En este sentido, la Tesis Doctoral que ahora finaliza, tras analizar los elementos considerados relevantes de este marco, afirma, sobre la base de la información empírica manejada (referida, en este sentido, fundamentalmente, a las entrevistas mantenidas con las entidades y los sindicatos) la prevalencia empresarial en lo que hace referencia a la gestión del proceso de adaptación, de manera que la transmisión de las implicaciones derivadas de un modificado marco de condiciones iniciales hasta la estructura generada sobre los mercados de trabajo, descansa casi en exclusiva sobre las políticas iniciadas por las entidades, siendo corroborada esta afirmación por la proximidad existente entre las principales características asociadas a estos mercados y los objetivos perseguidos por las políticas bancarias, por una parte, y la percepción que las entidades manifiestan tener respecto a las exigencias derivadas del proceso de transformación.

La reflexión que se desea efectuar se relaciona con la siguiente pregunta: ¿cuales son los factores que determinan esta exclusiva gestión empresarial ?.

De acuerdo con el marco teórico utilizado, este resultado se explica por la relación de fuerzas existente entre entidades y sindicatos. Además, esta relación encontrará su fundamento en elementos integrados en el marco de condiciones iniciales.

En este sentido, el análisis realizado ha destacado ciertos elementos que, tentativamente, podrían constituirse en contribuciones explicativas a la cuestión planteada:

- a) Las favorables condiciones en que las empresas desarrollan su demanda de trabajo, sobre la base de:

- 1) El poder de reclutamiento detentado, fundamentado sobre algunas de las condiciones asociadas al mercado de trabajo (desempleo y existencia de una oferta de trabajo de reserva, sobre todo).
- 2) Las condiciones de flexibilidad en que estas tienen lugar (empleo temporal).

b) Ciertos rasgos asociados a la naturaleza de las cualificaciones. En especial, el carácter incompleto de las credenciales aportadas por la oferta y la necesidad de ser completadas, una vez ocupado el puesto de trabajo, a través de procesos de formación controlados por las entidades.

c) La utilización dada al empleo temporal. A pesar de que su motivación se relaciona intensamente con los procesos de selección, también se manifiesta relevante dentro de los procesos de salida, lo que apunta hacia la introducción de un cierto grado de inestabilidad en la relación laboral.

Aunque estos elementos no pueden agotar la explicación de la forma en que los agentes implicados actúan en las relaciones laborales, constituyen, sin embargo, la aportación que el "Enfoque Sintético de la segmentación del mercado de trabajo" efectúa respecto a esta cuestión.

A N E X O S

ANEXOS AL CAPITULO TRES.

Número 1.

Con objeto de apoyar las conclusiones obtenidas en el estudio tanto de las características de la actividad desarrolladas por las entidades bancarias como de la evolución sectorial, se desarrolló, con datos procedentes del Consejo Superior Bancario (1), un estudio agregado tanto del Balance como de la Cuenta de Resultados del sector. Su resultado se recoge en los cuadros A.2 hasta A.8.

ANEXOS AL CAPITULO QUINTO.

Número 2.

A) EL NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS.

Con objeto de facilitar el análisis efectuado, con datos de la EPA, respecto al nivel de estudios terminados, resulta necesario explicar el contenido de cada una de las categorías utilizadas para expresar el nivel de estudios de los encuestados. Para ello, se definen las condiciones educativas que cumplen los individuos agrupados en cada una de ellas:

- a) Analfabetos: Personas que o bien no saben ni leer ni escribir o que, siendo capaces de realizar una de las dos funciones, no lo son respecto a la otra. Además, tendrán esta consideración aquellas personas que limitan sus conocimientos de lectura y escritura bien a una o varias frases memorizadas, bien a su propio nombre, bien únicamente en relación a números.
- b) Sin estudios: Aquellas que siendo alfabetos, no han asistido durante un mínimo de cinco años escolares a la Escuela Primaria o no han completado la primera de las etapas de la Educación General Básica.
- c) Primarios-Inicial EGB: Incluye a los individuos que han completado el primer ciclo de la EGB o, en términos del anterior esquema educativo, aquellos que completaron la enseñanza primaria, el Preaprendizaje Industrial o los estudios de Cultura General. En

1 Consejo Superior Bancario, Anuario estadístico de la Banca Privada y Cuentas de Pérdidas y Ganancias de la Banca en España. Años 1.980 a 1.991.

CUADRO A.1

ANÁLISIS DEL BALANCE DE LA BANCA PRIVADA ACTIVO (EMPLEOS). MILLONES DE PESETAS								
AÑOS	CAJA B. ESPAÑA	ACTIVOS MONETARIOS	INTERM. FINANC.	INVER. CREDITICIAS	CARTERA VALORES	DE LOS CUALES PUBLICOS	OTRAS PART. DEL ACTIVO	TOTAL ACTIVO
1983	1.094.561	1.163.967	4.505.387	10.900.671	1.836.500	1.157.078	3.550.773	23.051.859
1984	1.921.575	1.816.322	5.796.993	10.742.936	2.333.197	1.876.896	4.663.384	27.674.407
1985	1.909.300	2.330.192	6.131.613	11.845.533	2.777.782	1.868.256	4.085.326	29.079.836
1986	1.828.244	3.164.269	6.078.640	12.518.961	3.389.303	2.344.624	3.314.751	30.294.168
1987	2.804.063	3.411.706	6.203.731	13.938.650	3.338.446	2.223.310	3.537.218	33.233.814
1988	2.778.182	3.680.818	6.616.102	15.928.204	3.334.635	1.169.878	3.936.980	36.274.921
1989	2.993.743	3.990.215	8.578.775	17.930.986	3.733.710	1.416.725	4.660.955	41.888.384
1990	876.962	6.133.885	10.208.260	19.918.806	4.167.102	1.685.258	5.244.248	46.519.263
1991	1.366.760	4.674.522	11.405.447	23.543.144	4.925.544	1.977.269	6.187.675	52.103.092

Fuente: Consejo Superior Bancario.

Con anterioridad a 1983, la serie sufre una ruptura al modificarse los criterios de agrupación conceptual de los diferentes epígrafes del balance.

CUADRO A.2

ANÁLISIS DEL BALANCE DE LA BANCA PRIVADA ACTIVO (EMPLEOS). TASAS DE PARTICIPACION SOBRE EL ACTIVO TOTAL								
AÑOS	CAJA B. ESPAÑA	ACTIVOS MONETARIOS	INTERM. FINANC.	INVER. CREDITICIAS	CARTERA VALORES	DE LOS CUALES PUBLICOS(1)	DE LOS CUALES PUBLICOS(2)	OTRAS PART. DEL ACTIVO
1983	4,7	5,0	19,5	47,3	8,0	5,0	63,0	15,4
1984	6,9	6,6	20,9	38,8	9,9	6,8	68,7	16,9
1985	6,6	8,0	21,1	40,7	9,6	6,4	67,3	14,0
1986	6,0	10,4	20,1	41,3	11,2	7,7	69,2	10,9
1987	8,4	10,3	18,7	41,9	10,0	6,7	66,6	10,6
1988	7,7	10,1	18,2	43,9	9,2	3,2	35,1	10,9
1989	7,1	9,5	20,5	42,8	8,9	3,4	37,9	11,1
1990	1,9	13,2	21,9	42,8	9,0	3,6	40,4	11,3
1991	2,6	9,0	21,9	45,2	9,5	3,8	40,1	11,9

Fuente: Consejo Superior Bancario y elaboración propia

(1) Sobre total activo

(2) sobre total cartera de valores

Idénticas notas a las señaladas para el cuadro anterior

CUADRO A.3

ANALISIS DEL BALANCE DE LA BANCA PRIVADA ACTIVO. TASAS DE PART. RESPECTO ACTIVO TOTAL VARIACION ACUMULATIVA RESPECTO A 1983									
AÑOS	CAJA B. ESPAÑA	ACTIVOS MONETARIOS	INTERM. FINANC.	INVER. CREDITICIAS	CARTERA VALORES	DE LOS CUALES PUBLICOS(1)	DE LOS CUALES PUBLICOS(2)	OTRAS PART. DEL ACTIVO	TOTAL ACTIVO
1983									
1984	2,2	1,5	1,4	-8,5	1,9	1,8	5,2	1,4	0,0
1985	1,8	3,0	1,5	-6,6	1,6	1,4	4,3	-1,4	0,0
1986	1,3	5,4	0,5	-6,0	3,2	2,7	6,2	-4,5	0,0
1987	3,7	5,2	-0,9	-5,3	2,1	1,7	3,6	-4,8	0,0
1988	2,9	5,1	-1,3	-3,4	1,2	-1,0	-27,9	-4,6	0,0
1989	2,4	4,5	0,9	-4,5	0,9	-1,6	-25,1	-4,3	0,0
1990	-2,9	8,1	2,4	-4,5	1,0	-1,4	-22,6	-4,1	0,0
1991	-2,1	3,9	2,3	-2,1	1,5	-1,2	-22,9	-3,5	0,0

Fuente: Consejo Superior Bancario y elaboración propia

(1) Sobre total activo

(2) sobre total cartera de valores

Idénticas notas a las señaladas para el cuadro anterior

CUADRO A.4

ANALISIS DEL BALANCE DE LA BANCA PRIVADA PASIVO (RECURSOS). MILLONES DE PESETAS						
AÑOS	CAPITAL Y RESERVAS	INTERM. FINANC.	ACREDORES	BONOS Y OBLIGACIONES	OTRAS PART. DEL PASIVO	TOTAL PASIVO
1983	989.706	5.015.146	12.851.307	569.648	3.626.052	23.051.859
1984	1.237.704	6.351.225	14.667.061	635.803	4.782.614	27.674.407
1985	1.336.003	6.466.350	15.524.824	711.827	5.040.832	29.079.836
1986	1.440.470	6.865.505	16.126.162	882.270	4.979.761	30.294.168
1987	1.665.360	7.377.346	18.125.749	711.016	5.354.343	33.233.814
1988	2.098.998	8.179.457	19.915.371	571.568	5.509.527	36.274.921
1989	2.351.654	9.469.005	22.529.087	396.357	11.803.160	41.888.384
1990	2.708.525	10.973.297	25.098.577	255.398	7.513.466	46.549.263
1991	3.093.381	14.121.771	26.516.609	244.531	8.126.800	52.103.092

Fuente: Consejo Superior Bancario

CUADRO A.5

ANALISIS DEL BALANCE DE LA BANCA PRIVADA PASIVO (RECURSOS). TASAS DE PARTICIPACION SOBRE EL PASIVO TOTAL						
AÑOS	CAPITAL Y RESERVAS	INTERM. FINANC.	ACREDORES	BONOS Y OBLIGACIONES	OTRAS PART. DEL PASIVO	TOTAL PASIVO
1983	4,3	21,8	55,7	2,5	15,7	100,0
1984	4,5	22,9	53,0	2,3	17,3	100,0
1985	4,6	22,2	53,4	2,4	17,3	100,0
1986	4,8	22,7	53,2	2,9	16,4	100,0
1987	5,0	22,2	54,5	2,1	16,1	100,0
1988	5,8	22,5	54,9	1,6	15,2	100,0
1989	5,1	20,3	48,4	0,9	25,4	100,0
1990	5,8	23,6	53,9	0,5	16,1	100,0
1991	5,9	27,1	50,9	0,5	15,6	100,0

Fuente: Consejo Superior Bancario y elaboración propia

CUADRO A.6

ANALISIS DEL BALANCE DE LA BANCA PRIVADA PASIVO (RECURSOS). VARIACION ACUMULATIVA DE LAS TASAS DE PARTICIPACION RESPECTO A 1983						
AÑOS	CAPITAL Y RESERVAS	INTERM. FINANC.	ACREDORES	BONOS Y OBLIGACIONES	OTRAS PART. DEL PASIVO	TOTAL PASIVO
1983						
1984	0,2	1,2	-2,8	-0,2	1,6	0,0
1985	0,3	0,5	-2,4	-0,0	1,6	0,0
1986	0,5	0,9	-2,5	0,4	0,7	0,0
1987	0,7	0,4	-1,2	-0,3	0,4	0,0
1988	1,5	0,8	-0,8	-0,9	-0,5	0,0
1989	0,8	-1,4	-7,4	-1,6	9,6	0,0
1990	1,5	1,8	-1,8	-1,9	0,4	0,0
1991	1,6	5,3	-4,9	-2,0	-0,1	0,0

Fuente: Consejo Superior Bancario y elaboración propia

CUADRO A.7

ANÁLISIS DE LA CUENTA DE RESULTADOS DE LA BANCA PRIVADA. MILES DE MILLONES.												
	1.980	1.981	1.982	1.983	1.984	1.985	1.986	1.987	1.988	1.989	1.990	1.991
PRODUCTOS FINANCIEROS	1.292,6	1.727,3	2.122,7	2.399,8	2.757,6	2.826,4	2.832,3	3.224,6	3.410,1	4.207,5	5.001,5	5.548,0
COSTES FINANCIEROS	810,2	1.151,7	1.474,2	1.610,3	1.876,0	1.889,4	1.782,4	2.053,1	2.060,1	2.716,7	3.424,7	3.893,9
MARGEN INTERMEDIACION	482,4	575,6	648,5	789,5	881,6	937,0	1.049,9	1.171,4	1.350,0	1.490,8	1.576,8	1.654,1
PRODUCTOS ORDINARIOS	87,1	112,0	142,2	174,0	181,0	196,1	207,0	241,7	261,2	304,3	387,8	492,3
MARGEN ORDINARIO	569,5	687,6	790,7	963,5	1.062,6	1.133,1	1.256,9	1.413,1	1.611,2	1.795,1	1.964,7	2.146,4
GASTOS DE EXPLOTACION	387,6	461,6	530,0	596,1	647,5	705,8	747,0	801,1	879,5	982,7	1.121,8	1.251,0
MARGEN DE EXPLOTACION	181,9	226,0	260,7	367,4	415,1	427,3	509,9	612,1	731,6	812,4	842,8	895,4
OTROS RESULTADOS	-4,6	-13,2	-22,2	-23,5	-56,3	54,4	71,8	131,6	189,7	137,3	174,2	260,4
SANEAMIENTO	93,6	109,1	141,8	215,3	214,0	278,4	342,0	434,1	467,4	368,7	381,1	463,3
RESULTADO NETO	83,7	103,7	96,7	128,6	144,8	203,3	239,8	309,6	453,9	581,0	636,0	503,4

Fuente: Años 1.980 a 1.984 Boletín Económico Banco de España, recogido en Fundesco 1.988
Años 1.985-1989 Anuario del Consejo Superior Bancario y elaboración propia
Años 90/91 Cuentas de Pérdidas y Ganancias de la Banca Privada (CSB) y elaboración propia

CUADRO A.8

ANÁLISIS DE LA CUENTA DE RESULTADOS DE LA BANCA PRIVADA. TASAS DE VARIACION												
	1.980	1.981	1.982	1.983	1.984	1.985	1.986	1.987	1.988	1.989	1.990	1.991
PRODUCTOS FINANCIEROS		33,6	22,9	13,1	14,9	2,5	0,2	13,8	5,8	23,4	18,9	10,9
COSTES FINANCIEROS		42,2	28,0	9,2	16,5	0,7	-5,7	15,2	0,3	31,9	26,1	13,7
MARGEN INTERMEDIACION		19,3	12,7	21,7	11,7	6,3	12,0	11,6	15,2	10,4	5,8	4,9
PRODUCTOS ORDINARIOS		28,6	27,0	22,4	4,0	8,4	5,6	16,7	8,0	16,5	27,5	26,9
MARGEN ORDINARIO		20,7	15,0	21,9	10,3	6,6	10,9	12,4	14,0	11,4	9,4	9,3
GASTOS DE EXPLOTACION		19,1	14,8	12,5	8,6	9,0	5,8	7,2	9,8	11,7	14,2	11,5
MARGEN DE EXPLOTACION		24,2	15,4	40,9	13,0	2,9	19,3	20,0	19,5	11,0	3,7	6,2
OTROS RESULTADOS		187,0	68,2	5,9	139,6	-196,6	32,1	83,2	44,1	-27,6	26,9	49,5
SANEAMIENTO		16,6	30,0	51,8	-0,6	30,1	22,8	26,9	7,7	-21,1	3,3	21,6
RESULTADO NETO		23,9	-6,8	33,0	12,6	40,4	18,0	29,1	46,6	28,0	9,5	-20,9

Fuente: elaboración propia

definitiva, se trata de personas que únicamente han invertido cinco años en su formación académica.

d) Bachiller-Final de EGB: Personas que han finalizado alguno de los siguientes niveles educativos:

- Segunda etapa de EGB.
- Grado elemental de los Conservatorios de Música.
- Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad.
- Formación Profesional Acelerada.
- Bachillerato Elemental.
- Auxiliares Administrativos.

e) Bachiller Superior: Los individuos integrados en esta categoría poseen algunas de las siguientes titulaciones:

- Artes Aplicadas.
- Prueba de Acceso a la Universidad.
- Bachiller Superior.
- Peritaje Mercantil.

f) FP 1er: Cumplen como requisito haber cursado el primer grado de los estudios de Formación Profesional o bien la Oficialía Industrial.

g) FP 2do: Poseen el segundo grado de la Formación Profesional o la Maestría Industrial.

h) Univer. Grado Medio: Aquellos estudios que conducen a la obtención final de un primer título universitario o equivalente, al cabo de tres años.

i) Univer. Diplomados: Aquellos individuos que han finalizado el primer ciclo de estudios que conducen a la obtención de un título universitario superior.

j) Estudios Superiores: Aquel colectivo de personas que han completado el segundo o tercer ciclo de algún tipo de estudios universitarios superiores.

Sobre esta estructura se construye el atributo "Estudre", expresión del nivel de estudios terminados por la población analizada, que sirve de base tanto al análisis efectuado como a la exposición de los resultados obtenidos.

B) LA ESTRUCTURA DE OCUPACIONES.

Número 3

De acuerdo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones (2), las que intervienen en el desarrollo del proceso de trabajo de una entidad bancaria son susceptibles de la siguiente ordenación:

a) Grupo 0/1. Profesionales, técnicos y similares

- Subgrupo 07, concretamente las correspondientes a los grupos primarios 071 (ayudantes técnicos sanitarios) y 075 (auxiliares de clínica y demás personal sanitario no titulado).
- Subgrupo 08, es decir, estadísticos, matemáticos, actuarios, analistas de informática y técnicos de estas ciencias. En concreto, se manifiestan los grupos primarios 084 (analistas de informática) y 085 (técnicos de estadística, cálculo matemático y programadores de ordenador).
- Subgrupo 09, que en su totalidad se corresponde con economistas.
- Subgrupo 11, que coincide con la categoría ocupacional de especialistas y técnicos en contabilidad.

b) Grupo 2: Miembros y personal directivo de órganos de la Administración pública y directores y gerentes de empresas.

- Subgrupo 21, en concreto los grupos primarios 211 (directores generales y gerentes) y 212 (directores o jefes de departamento).

c) Grupo 3: Personal de servicios administrativos y similares.

- Subgrupo 31, respecto a 311 y 312 (jefes de oficinas administrativas).
- Subgrupo 32, sobre 321 (taquígrafos, mecanógrafos y operadores de télex).
- Subgrupo 33, en relación al grupo primario 331 (empleados de contabilidad y caja y taquilleros) y 339 (otros empleados de contabilidad y caja, taquilleros y similares).
- Subgrupo 34. Grupo primario 341 (operadores de máquinas facturadoras, contables y de calcular) y 342 (operadores de máquinas automáticas para el tratamiento de la información).
- Subgrupo 38, que abarca exclusivamente a telefonistas y telegrafistas.
- Subgrupo 39, en particular 391 (empleados administrativos de recepción, almacenamiento y expedición de mercancías), 393

(empleados de servicios administrativos) y 399 (otros empleados de servicios administrativos y similares).

d) Grupo 4: Comerciantes, vendedores y similares.

- Subgrupo 43, concretado en 431 (agentes e inspectores técnicos de ventas) y 432 (agentes, viajantes y representantes de comercio).
- Subgrupo 44, en lo que respecta a los grupos primarios 441 (agentes de cambio y bolsa y corredores de comercio) y 442 (agentes de contratación inmobiliaria y de seguros).
- Subgrupo 45, únicamente el grupo primario 451 (dependientes de comercio, demostradores y exhibidores de modelos).

e) Grupo 5: Personal de los servicios de hostelería, domésticos, personales, de protección y de seguridad y similares.

- Subgrupo 55, grupo primario 552 (personal de limpieza de edificios y similares).
- Subgrupo 58, grupo primario 584 (policías nacionales, municipales, vigilantes y guardas jurados).

f) Grupo 7/8/9: Personal de la extracción de minerales, preparación y tratamiento de materiales, fabricación de productos, del montaje y manejo de maquinaria e instalaciones, de la construcción y de los transportes.

- Subgrupo 83, únicamente el 836 (ameros y cerrajeros).
- Subgrupo 95, se observan los grupos primarios 951 (albañiles) y 952 (trabajadores de la construcción en hormigón armado, enfoscadores y soladores en terrazo).
- Subgrupo 98, en cuanto a 985 (conductores de vehículos de motor).

En conclusión, se observa, la participación de un total de treinta categorías ocupacionales diferentes dentro del proceso de producción bancario, altamente heterogéneas.

Es sobre la totalidad de esta enumeración sobre la que se construye, mediante agregación, la variable "ocupre", que a través de un total de veinte categorías, resume toda la información anterior. El proceso de agregación que le subyace, respondería a los siguientes criterios:

- a) Diferenciación entre ocupaciones directamente relacionadas con la actividad bancaria y aquellas otras que, aún estando presentes, guardan una relación tangencial.
- b) Diferenciación, según la posición ocupada en el proceso de trabajo, entre empleados y directores-gerentes-jefes.

c) Distinción, por último, dentro de los empleados bancarios, de aquellos cuya definición ocupacional se corresponde con el grupo 0/1, es decir, profesionales, técnicos y similares.

Estos primeros criterios de agrupación conducen a la definición de las cuatro categorías que componen "ocupagre", es decir:

- a) Técnicos.
- b) Directores-Jefes.
- c) Empleados bancarios.
- d) Empleados no bancarios.

Al nivel definido por "ocupre", los empleados técnicos de "ocupagre" se forman por la suma de:

- a) Técnicos-ingenieros (subgrupos 02 y 03, arquitectos e ingenieros superiores y técnicos respectivamente).
- b) Técnicos-Estadística e Informática (analistas de informática y programadores de ordenador).
- c) Técnicos-Economistas (únicamente el grupo primario 90).
- d) Técnicos-Abogados (grupos 121 y 124, es decir, fiscales, abogados y procuradores, de un lado, y letrados y asesores jurídicos, por otro).
- e) Técnicos-Contabilidad (grupo 110).
- f) Técnicos-Otros (físicos, bibliotecarios y archiveros, profesionales de las ciencias políticas y sociología, psicólogos..., profesionales de la publicidad, de las relaciones públicas y similares).

En lo que se refiere a "directores-Jefes", la agregación implicaría a las siguientes categorías:

- a) Directores-Gerentes (grupo 211 y 212 que se recordará correspondían a directores generales y gerentes y directores y jefes de departamento, respectivamente).
- b) Jefes de oficina (como agregación de 311 y 312).

Por lo que respecta al grupo de empleados bancarios, sin duda la más numerosa, se define como suma de:

- a) Banca-especializados.
- b) Banca-Mecanógrafos.
- c) Banca-Empleados de contabilidad-ventanilleros.
- d) Banca-Operarios máquinas.
- e) Banca-Otros empleados de administración.
- f) Banca-Carteros y ordenanzas.

donde el grupo a) incluye las ocupaciones explícitamente comerciales (431, 432, 441 y 442), el b) se limita al grupo 311, el c) se corresponde

con la suma de 331 y 339, el d) se centra en 341 y 342, e incluye 391 y 393 y, por último, f) se limita a 370.

Para finalizar, el empleo definido como no bancario, aglutina las siguientes rúbricas:

- a) No banca-Auxiliar.
- b) No banca-Mantenimiento.
- c) No banca-Seguridad.
- d) No banca-Limpieza.
- e) No banca-Otros.

siendo sus contenidos respectivos los siguientes:

- a) Ocupaciones no bancarias que ocupan, respecto a la actividad principal de la empresa, un lugar auxiliar. De esta forma se consideran las ocupaciones clínicas (71,75), comunicaciones (380) y transporte (985).
- b) Ocupaciones relacionadas con el mantenimiento del soporte y estructura material de la empresa. Incluye a 836, 951 y 952.
- c) Empleo relacionado con las tareas de vigilancia (584).
- d) Limpieza (552).
- e) Otras ocupaciones de naturaleza no bancaria como son:
 - Dependientes de comercio, vendedores y similares.
 - Trabajadores agrarios.
 - Cocineros, camareros y personal de servicios no clasificado.

C) ANALISIS DE LA RELACION CONTRACTUAL.

Número 4

Se incluye el cuadro A.9, donde se recogen los resultados obtenidos, en el curso de la explotación efectuada de los datos de la Encuesta de Población Activa, en relación a las probabilidades asociadas, para el sector de la Banca Privada, tanto a las figuras contractuales indefinidas como temporales. El análisis se desagrega en función del sexo, la antigüedad, la ocupación, el nivel de estudios terminados y la edad.

D) LA JORNADA DE TRABAJO.

Número 5

La jornada de trabajo, en el sector de la Banca Privada, y en los términos establecidos por el Convenio Colectivo, se fija en un máximo de

LA RELACION CONTRACTUAL. PROBABILIDADES ASOCIADAS.												
SEXO	AÑO 1987				AÑO 1991				VAR. RELAT. 91-87		VAR. ABS. 91-87	
	(a) Indefinidos	(b) Temporales	Prob. (a)	Prob. (b)	(a) Indefinidos	(b) Temporales	Prob. (a)	Prob. (b)	Prob. (a)	Prob. (b)	Prob. (a)	Prob. (b)
Hombres	1160	19	85,55	52,78	1.132	50	86,15	40,32	0,71	-23,60	0,60	-12,46
Mujeres	196	17	14,45	47,22	182	74	13,85	59,68	-4,17	26,38	-0,60	12,46
Total	1.356	36	100,00	100,00	1.314	124	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ANTIGÜEDAD												
Antig. <1 año	31	19	2,29	51,35	11	73	0,84	59,35	-63,44	15,58	-1,45	8,00
Antig. 1-7 años	164	17	12,10	45,95	177	42	13,46	34,15	11,21	-25,60	1,36	-11,80
Antig. > 7 años	1160	1	85,61	2,70	1.127	8	85,70	6,50	0,11	140,65	0,09	3,80
Total	1.355	37	100,00	100,00	1.315	123	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OCUPACION												
Técnicos	46	2	3,39	5,56	60	7	4,56	5,69	34,40	2,44	1,17	0,14
Directores-Jefes	370	0	27,31	0,00	256	0	19,47	0,00	-28,71	---	-7,84	0,00
Empl. bancarios	860	30	63,47	83,33	952	104	72,40	84,55	14,06	1,46	8,93	1,22
No bancarios	79	4	5,83	11,11	47	12	3,57	9,76	-30,70	-12,20	-2,26	-1,36
Total	1.355	36	100,00	100,00	1.315	123	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ESTUDIOS												
Bajos	263	0	19,41	0,00	223	7	16,98	5,65	-12,50	---	-2,43	5,65
Obligatorios	366	8	27,01	21,62	314	10	23,91	8,06	-11,46	-62,70	-3,10	-13,56
BS-FP2	479	17	35,35	45,95	523	54	39,83	43,55	12,68	-5,22	4,48	-2,40
Univers. Medios	144	7	10,63	18,92	134	23	10,21	18,55	-3,97	-1,96	-0,42	-0,37
Superiores	103	5	7,60	13,51	119	30	9,06	24,19	19,23	79,03	1,46	10,68
Total	1.355	37	100,00	100,00	1.313	124	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EDAD												
Hasta 25 años	47	24	3,47	66,67	41	64	3,12	51,61	-10,05	-22,58	-0,35	-15,05
26-30 años	137	9	10,10	25,00	85	48	6,46	38,71	-36,02	54,84	-3,64	13,71
31-40 años	560	1	41,30	2,78	503	7	38,25	5,65	-7,38	103,23	-3,05	2,87
Más de 40 años	612	2	45,13	5,56	686	5	52,17	4,03	15,59	-27,42	7,03	-1,52
Total	1.356	36	100,00	100,00	1.315	124	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	-0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO A.9

1.750 horas anuales (3). Su cumplimiento está sujeto a la elección entre dos modelos alternativos, el horario continuado y el horario partido, siendo sus respectivas definiciones, textualmente, las siguientes:

a) Horario continuo:

- Lunes a Viernes:
- 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere la ley 4/83.
- Sábados:
 - 8 a 13,30 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere la Ley 4/83.
- Libranza de los sábados comprendidos entre el primero de junio y el 30 de septiembre de cada año.

b) Horario partido:

- Lunes a jueves:
 - 8 a 17 horas con una hora de pausa para el almuerzo.
- Viernes:
 - 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere la ley 4/83.
- Del 15-6 al 15-9:
- Lunes a viernes:
 - 8 a 15 horas en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere la ley 4/83.

3 Convenios Colectivos de la Banca Privada. Fotocopiados.
En concreto aquellos cuya vigencia temporal se extiende desde el 1 de enero de 1.986 hasta el 31 de diciembre de 1.989 y desde el 1 de enero de 1.990 hasta el 31 de diciembre de 1.991.

- Libranza de todos los sábados del año.

Por tanto, y considerando que la información que se maneja en el análisis se corresponde con los cuartos trimestres de 1.987 y 1.991, los horarios posibles implican 40,5 horas semanales, en el caso del horario continuo y 39 horas semanales en el partido.

ANEXOS AL CAPITULO SIETE.

A) CATEGORIAS LABORALES

Número 6

En lo que hace referencia a las categorías bancarias, el Convenio Colectivo del sector, sobre la base de la Reglamentación Nacional de Banca, distingue entre un total de treinta y tres.

El conjunto de ellas sirve de base, mediante la aplicación de los criterios de agregación señalados en el capítulo séptimo, para la construcción de una jerarquía de dieciséis categorías bancarias fundamentales, primero, resumidas en tres únicas agregaciones, después, sobre las que se desarrolla el análisis efectuado.

La enumeración completa de estas treinta y tres categorías originales es la siguiente:

- 1) Jefes de primera A.
- 2) Jefes de primera B.
- 3) Jefes de primera C.
- 4) Jefes de segunda A.
- 5) Jefes de segunda B.
- 6) Jefes de segunda C.
- 7) Jefes de tercera A.
- 8) Jefes de tercera B.
- 9) Jefes de tercera C.
- 10) Jefes de cuarta A.
- 11) Jefes de cuarta B.
- 12) Jefes de cuarta C.
- 13) Jefes de quinta A.
- 14) Jefes de quinta B.
- 15) Jefes de quinta C.
- 16) Jefes de sexta A.
- 17) Jefes de sexta B.
- 18) Titulados (jornada completa).
- 19) Titulados (jornada incompleta).
- 20) Oficiales de primera.
- 21) Oficiales de segunda.
- 22) Auxiliares.

- 23) Conserjes.
- 24) Vigilantes.
- 25) Botones (desde 18 años de edad).
- 26) Botones (menores de 18 años de edad).
- 27) Oficiales y chóferes.
- 28) Ayudantes.
- 29) Peones.
- 30) Telefonistas (12 años de antigüedad).
- 31) Telefonistas (6 años de antigüedad).
- 32) Telefonistas (entrada).
- 33) Operarios de limpieza.

B) DATOS SALARIALES

Número 7

En este anexo se agrupan, en relación a los datos salariales obtenidos respecto a las entidades analizadas, cuadros y gráficos no directamente utilizados en el desarrollo del capítulo séptimo pero que constituyeron, en su momento, instrumentos de apoyo al análisis realizado.

En este sentido, los cuadros A.10, A.11 y A.12 recogen las tablas salariales brutas anuales, por categorías bancarias y antigüedad, para cada una de las entidades estudiadas. De esta forma, informan acerca de los datos originales obtenidos.

Los cuadros A.13, A.14, A.15 y A.16 expresan los resultados alcanzados en cuanto al análisis de las estructuras salariales dentro y entre empresas, tanto desde el punto de vista de la categoría bancaria como de la antigüedad en el puesto, expresándose en términos tanto de coeficientes máximo-mínimo (CMM) como de coeficiente de variación de Sperman (CV).

Por último, los cuadros A.17 y A.18 informan acerca de los abanicos salariales calculados tanto respecto a la menor antigüedad como sobre la categoría de Auxiliar.

Toda esta información también tiene su reflejo gráfico. Así, el gráfico A.1 hace referencia a la estructura salarial entre empresas, para el año 1.989, desde el punto de vista de las categorías bancarias, y de acuerdo a lo expresado por los coeficientes máximo-mínimo. El gráfico número A.2 recoge idéntica información pero en relación, ahora, al año 1.993. El número A.3 representa, para 1.989, la estructura salarial en cada una de las empresas, según, de nuevo, el coeficiente máximo-mínimo. El gráfico A.4 replica el contenido del anterior pero utilizando los datos de 1.993. Mediante el gráfico número A.5 se visualiza el abanico salarial existente sobre la menor antigüedad, para los dos años considerados. Por último, los números A.6 y A.7 recogen los abanicos sobre la

CUADRO A.10

RETRIBUCIONES ANUALES 1.989			
Ocupaciones		Entidad regional	Entidad voc. int.
Jefe 1		5 258.227	3 765.784
Jefe 2		4 758.759	3 134.454
Jefe 3		4 312.445	2 972.899
Jefe 4		3 738.571	2 631.981
Otros Jefes		3 048.099	2 567.794
Titulados			1 815.156
Oficial 1		2 193.850	2 112.162
Oficial 2		1 951.876	1 898.226
Auxiliar		1 738.697	1 804.549
Bolones		1 076.111	
Conserjes			2 234.625
Vigilantes		1 715.659	2 970.311
Oficiales y chóferes		2 258.464	2 726.791
Ayudantes		1 952.054	1 968.409
Peones		2 258.464	2 454.258
Telefonistas		1 830.857	1 828.023

Fuente: Elaboración propia

CUADRO A.11

RETRIBUCIONES ANUALES 1.993					
Ocupaciones		Entidad regional	Entidad voc. int.	Entidad gran tamaño	Filial española
Jefe 1		6 956.327	5 877.904	4 846.143	12 000.000
Jefe 2		6 288.257	4 629.545	4 191.137	8 000.000
Jefe 3		5 894.942	4 347.844	3 838.927	5 900.000
Jefe 4		5 004.069	3 594.094	3 520.370	4 600.000
Otros Jefes		4 087.160	3 526.106	3 244.924	3 666.667
Titulados			2 580.035	4 116.849	6 000.000
Oficial 1		2 944.584	2 791.446	2 520.857	2 495.590
Oficial 2		2 588.974	2 489.109	2 275.937	2 247.975
Auxiliar		2 382.365	2 159.534	2 072.958	2 042.760
Conserjes			3 006.880	2 520.857	
Vigilantes		2 438.767	3 974.835	2 072.958	
Oficiales y chóferes		3 460.724	3 417.722	2 520.857	2 495.590
Ayudantes			2 665.468	2 275.937	
Peones			2 449.221	2 072.958	
Telefonistas		2 538.661	2 312.058	2 513.859	2 262.108

Fuente: Elaboración propia

RETRIBUCIONES ANUALES

Trienios	AÑO 1.989		AÑO 1.993	
	Entidad voc. inter.	Entidad Regional	Entidad voc. inter.	Entidad Regional
	Salario	Salario	Salario	Salario
1	2.281.843	1.915.857	3.198.620	2.650.626
2	2.681.600	2.534.393	3.667.827	3.277.160
3	2.609.592	2.621.245	4.814.260	3.935.447
4	2.423.776	2.648.903	4.086.761	3.991.485
5	2.497.251	2.826.026	3.661.392	3.901.846
6	2.496.613	3.176.739	3.782.168	4.063.250
7	2.533.695	3.321.626	3.803.174	4.568.847
8	2.666.409	3.820.943	3.860.513	4.556.140
9	2.772.698	4.582.941	3.961.468	4.888.292
10	2.906.112	3.980.003	4.403.047	6.373.746
11	3.106.683	3.785.160	4.445.209	5.848.739
12	3.200.202	4.139.917	4.816.273	5.077.260
13	3.185.507	4.279.649	4.772.737	5.652.520
14	3.220.803	6.719.357	5.230.165	5.356.906
16	5.141.793	6.704.930	4.632.618	14.263.728

Fuente: Elaboración propia

CUADRO A.12

CUADRO A.13

ESTRUCTURA SALARIAL ENTRE EMPRESAS				
Ocupaciones	AÑO 1.989		AÑO 1.993	
	CMM	CV	CMM	CV
Jefe 1	1.40	0.17	2.48	0.37
Jefe 2	1.52	0.21	1.91	0.26
Jefe 3	1.45	0.18	1.54	0.18
Jefe 4	1.42	0.17	1.42	0.15
Otros Jefes	1.19	0.09	1.26	0.08
Titulados			2.33	0.33
Oficial 1	1.04	0.02	1.18	0.07
Oficial 2	1.03	0.01	1.15	0.06
Auxiliar	0.96	0.02	1.17	0.06
Bolones				
Conserjes			1.19	0.09
Vigilantes	0.58	0.27	1.92	0.31
Oficiales y chóferos	0.83	0.09	1.39	0.16
Ayudantes	0.99	0.00	1.17	0.08
Peones	0.92	0.04	1.18	0.08
Telefonistas	1.00	0.00	1.12	0.05

Fuente: Elaboración propia

CUADRO A.14

ESTRUCTURA SALARIAL EN LAS EMPRESAS				
Empresa	AÑO 1.989		AÑO 1.993	
	CMM	CV	CMM	CV
E. regional	2.69	0.53	2.92	0.40
E. vocac int.	2.06	0.22	2.72	0.30
E. gran tamaño			2.42	0.30
F. española			5.87	0.63

Fuente: Elaboración propia

CUADRO A-15

ESTRUCTURA SALARIAL ENTRE EMPRESAS				
	AÑO 1.989		AÑO 1.993	
Trenios	CMM	CV	CMM	CV
1	1,19	0,09	1,21	0,09
2	1,06	0,03	1,12	0,06
3	1,00	0,00	1,22	0,10
4	1,09	0,04	1,02	0,01
5	1,13	0,06	1,07	0,03
6	1,27	0,12	1,07	0,04
7	1,31	0,13	1,20	0,09
8	1,43	0,18	1,18	0,08
9	1,65	0,25	1,23	0,10
10	1,37	0,16	1,45	0,18
11	1,22	0,10	1,32	0,14
12	1,29	0,13	1,05	0,03
13	1,34	0,15	1,18	0,08
14	2,09	0,35	1,02	0,01
16	1,30	0,13	3,08	0,51

Fuente: Elaboración propia

CUADRO A-16

ESTRUCTURA SALARIAL EN LAS EMPRESAS				
	AÑO 1.989		AÑO 1.993	
Entidad	CMM	CV	CMM	CV
Regional	3,51	0,36	5,38	0,50
Internac.	2,25	0,23	1,64	0,13

Fuente: Elaboración propia

ABANICO SALARIAL SOBRE LA MENOR ANTIGUEDAD						
Tramos	E. Intern. 89	E. Reg. 89	E. Intern. 93	E. Reg. 93	Media 89	Media 93
2	1,18	1,32	1,15	1,24	1,25	1,19
3	1,14	1,37	1,51	1,48	1,26	1,49
4	1,06	1,38	1,28	1,51	1,22	1,39
5	1,09	1,48	1,14	1,47	1,28	1,31
6	1,09	1,66	1,18	1,53	1,38	1,36
7	1,11	1,73	1,19	1,72	1,42	1,46
8	1,17	1,99	1,21	1,72	1,58	1,46
9	1,22	2,39	1,24	1,84	1,80	1,54
10	1,27	2,08	1,38	2,40	1,68	1,89
11	1,36	1,98	1,39	2,21	1,67	1,80
12	1,40	2,16	1,51	1,92	1,78	1,71
13	1,40	2,23	1,49	2,13	1,81	1,81
14	1,41	3,51	1,64	2,02	2,46	1,83
16	2,25	3,50	1,45	5,38	2,88	3,41

Fuente: Elaboración propia

ABANICOS SALARIALES SOBRE EL AUXILIAR. 1.993

Ocupaciones	Entidad regional	Entidad voc. int.	Entidad gran tamaño	Filial española	Media	Convenio
Jefe 1	2,92	2,72	2,34	5,87	3,46	1,92
Jefe 2	2,64	2,14	2,02	3,92	2,68	1,73
Jefe 3	2,47	2,01	1,85	2,89	2,31	1,59
Jefe 4	2,10	1,66	1,70	2,25	1,93	1,45
Otros Jefes	1,72	1,63	1,57	1,79	1,68	1,35
Oficial 1	1,24	1,29	1,22	1,22	1,24	1,22
Oficial 2	1,09	1,15	1,10	1,10	1,11	1,10
Auxiliar	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Conserjes		1,39	1,22		1,30	1,22
Vigilantes	1,02	1,84	1,00		1,29	1,00
Oficiales y chóferes	1,45	1,58	1,22	1,22	1,37	1,22
Ayudantes		1,23	1,10		1,17	1,10
Peones		1,13	1,00		1,07	1,00
Telefonistas	1,07	1,07	1,21	1,11	1,11	1,11

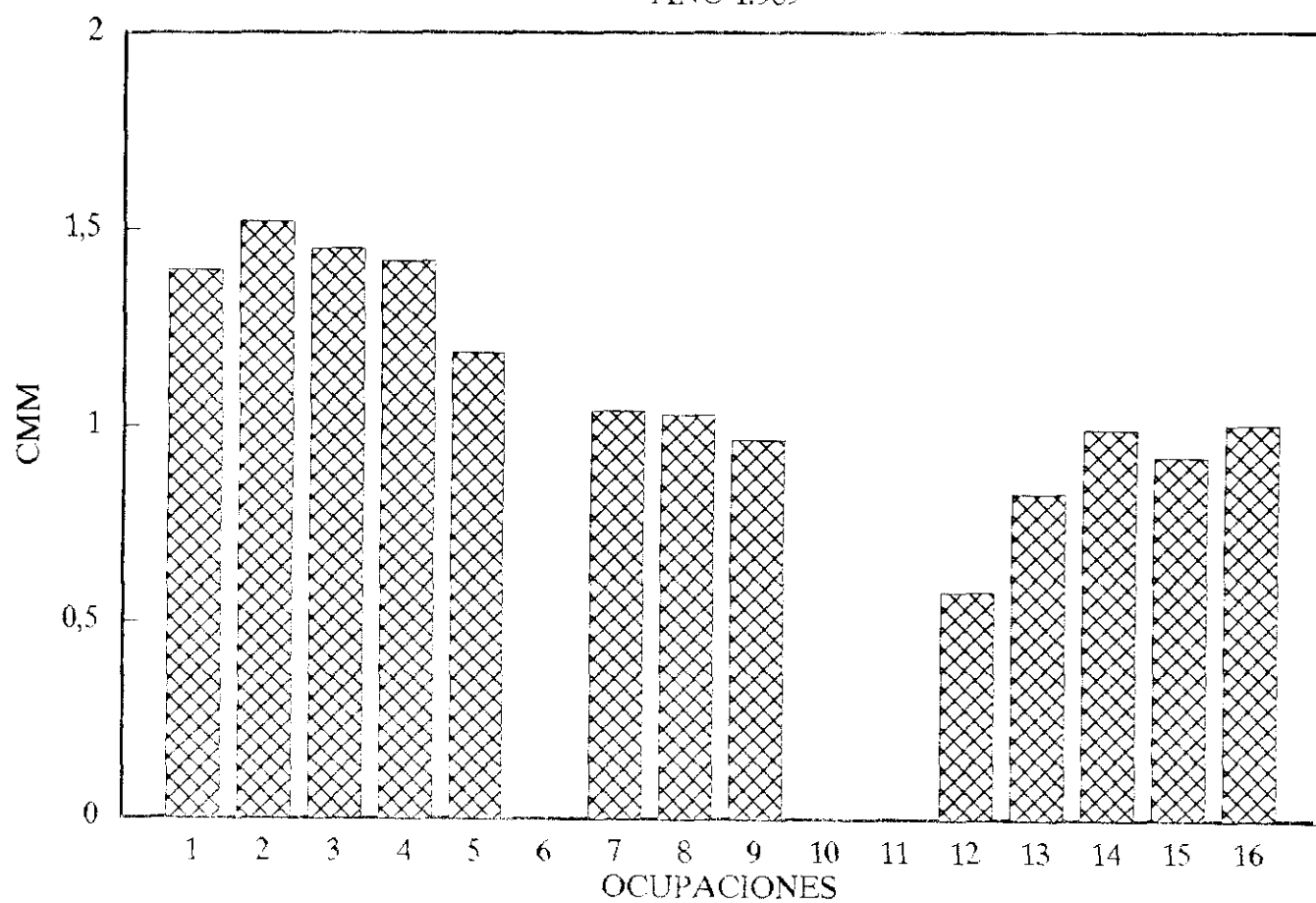
Fuente: Elaboración propia

CUADRO A.18

GRAFICO A.1

ESTRUCTURA SALARIAL ENTRE EMPRESAS

AÑO 1.989



ESTRUCTURA SALARIAL ENTRE EMPRESAS

AÑO 1.993

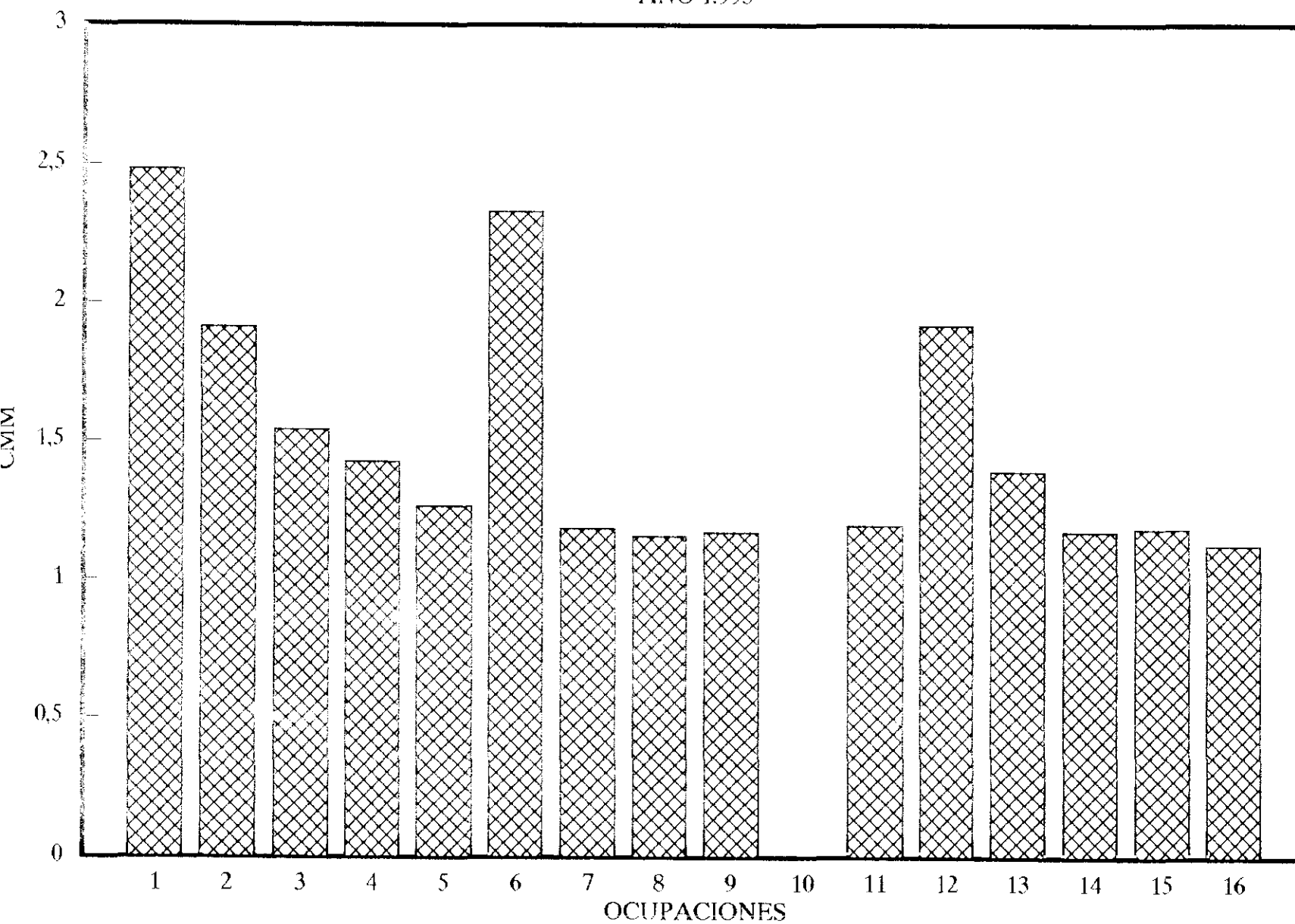


GRAFICO A.3

ESTRUCTURA SALARIAL EN LAS EMPRESAS

AÑO 1989

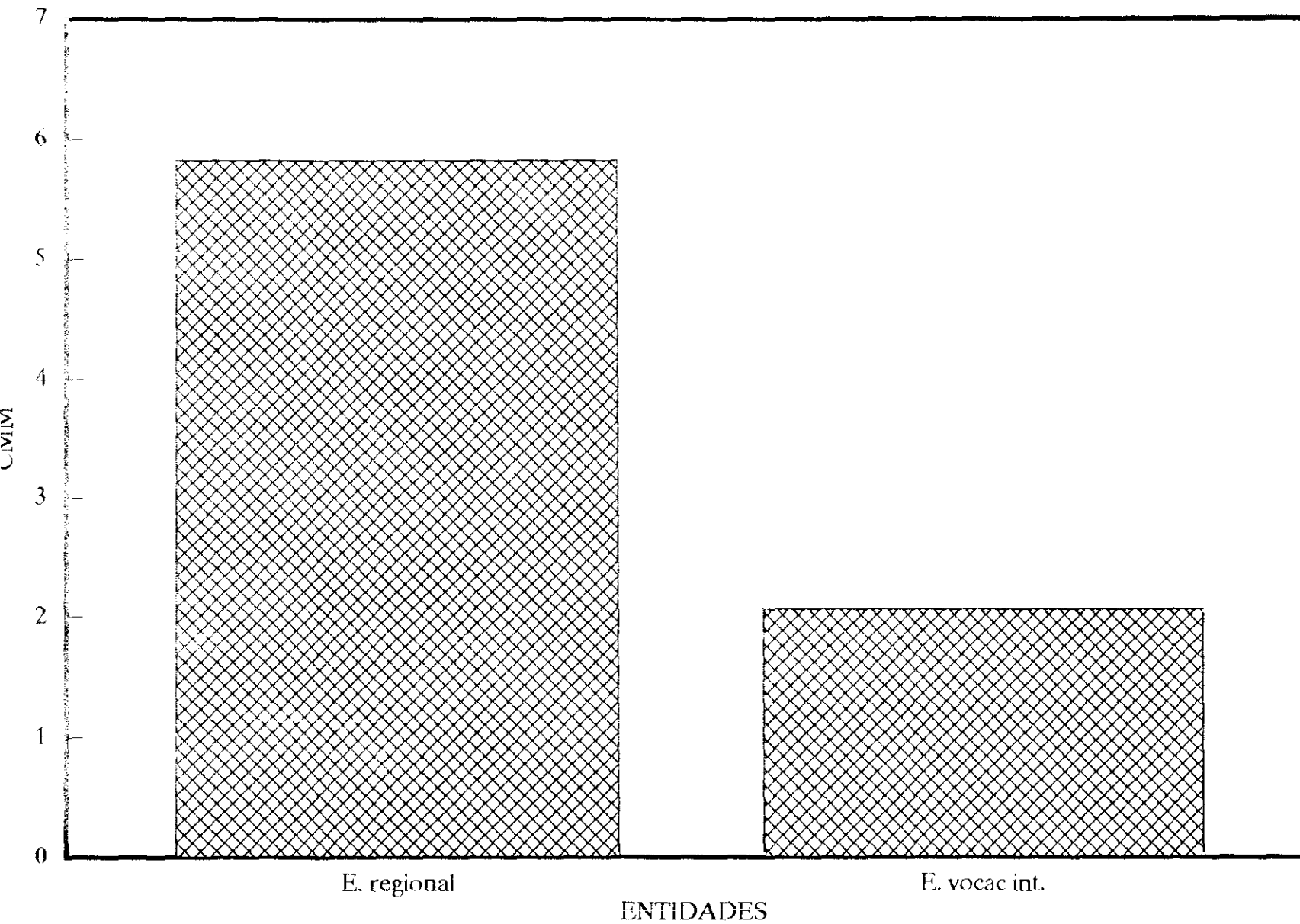


GRAFICO A.4

ESTRUCTURA SALARIAL EN LAS EMPRESAS

AÑO 1.993

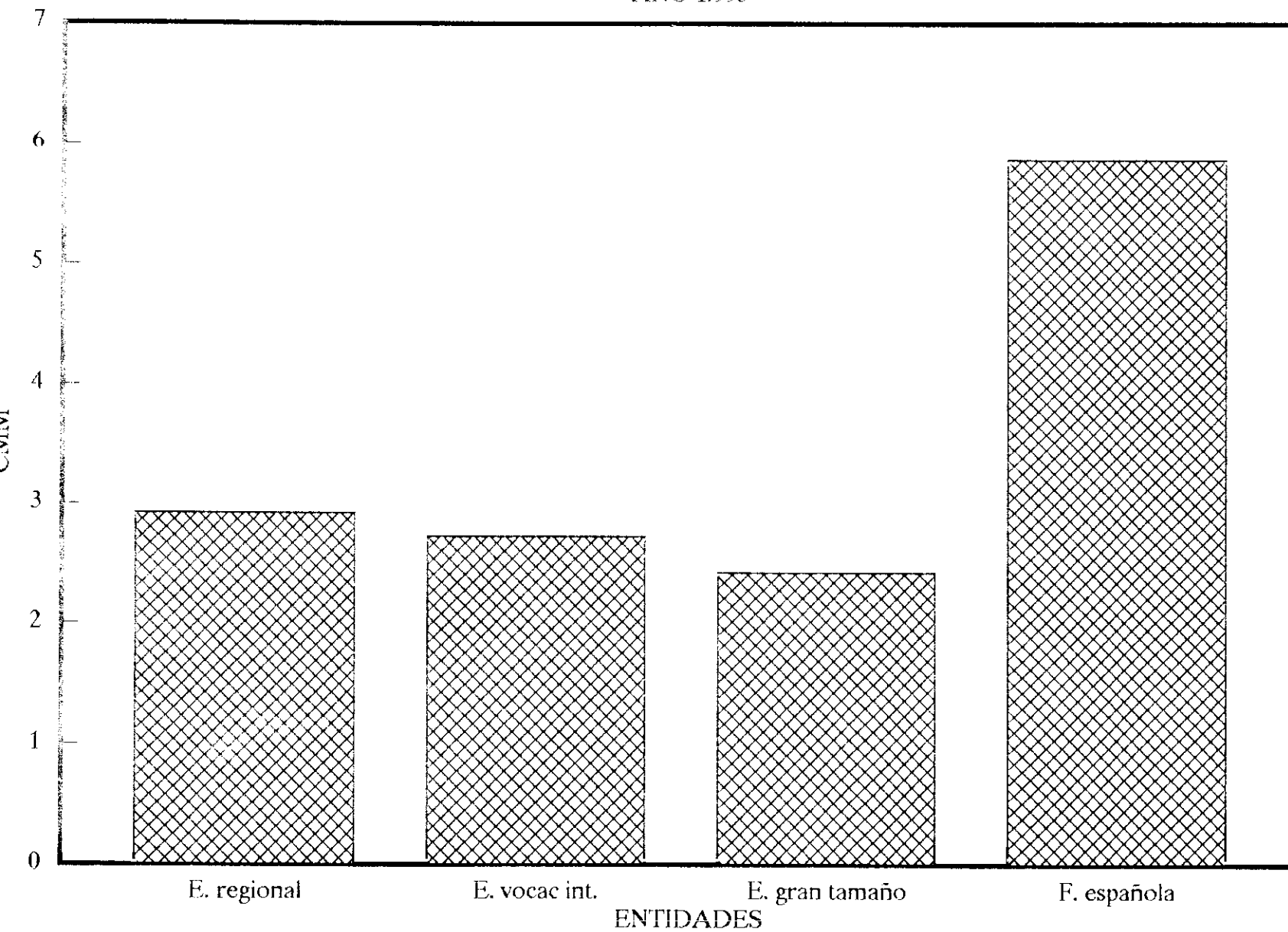


GRAFICO A.5

ABANICO SALARIAL SOBRE LA MENOR ANTIGUEDAD

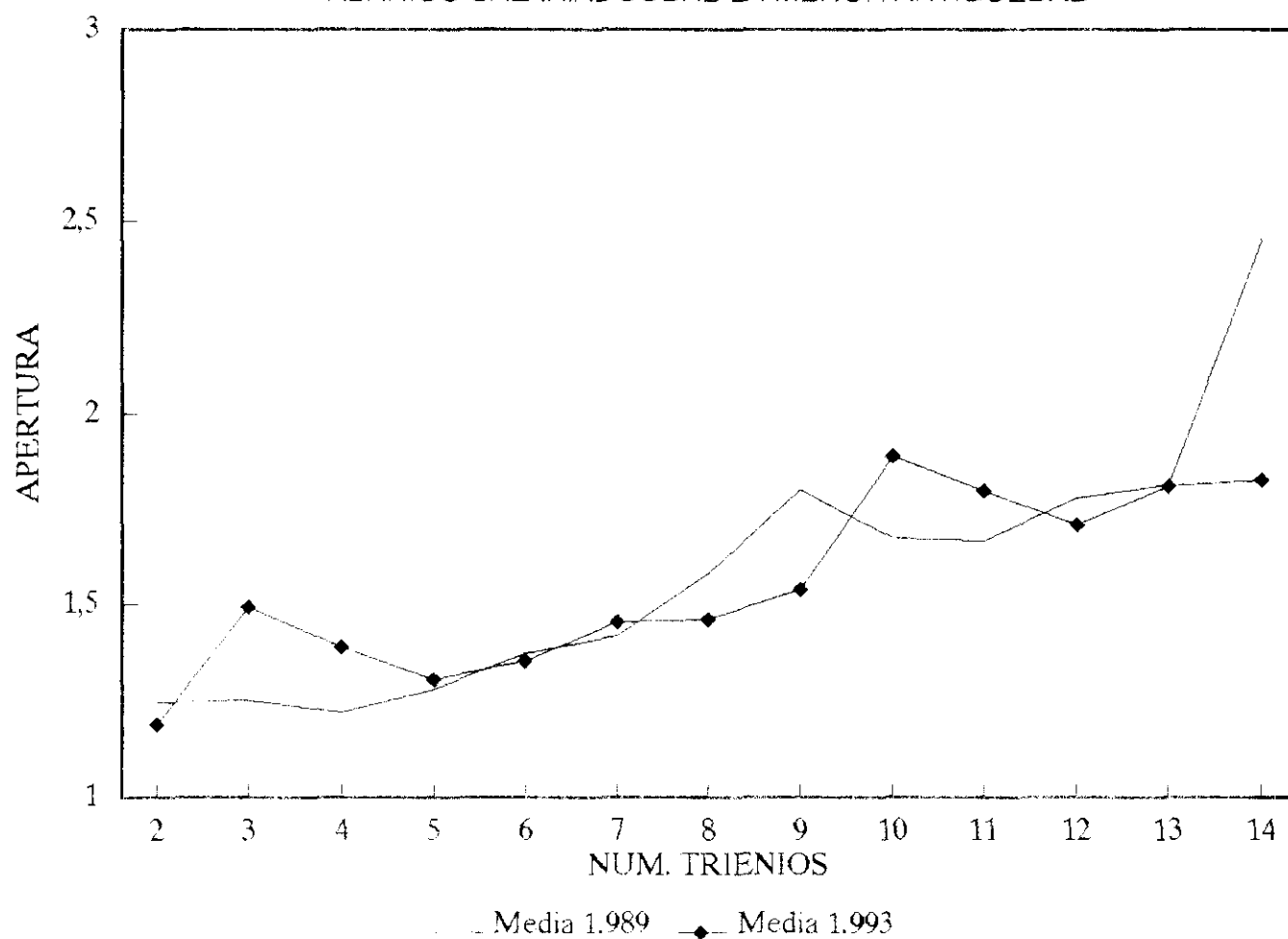


GRAFICO A.6

ABANICO SALARIAL SOBRE EL AUXILIAR ENTIDADES, MEDIA Y CONVENIO

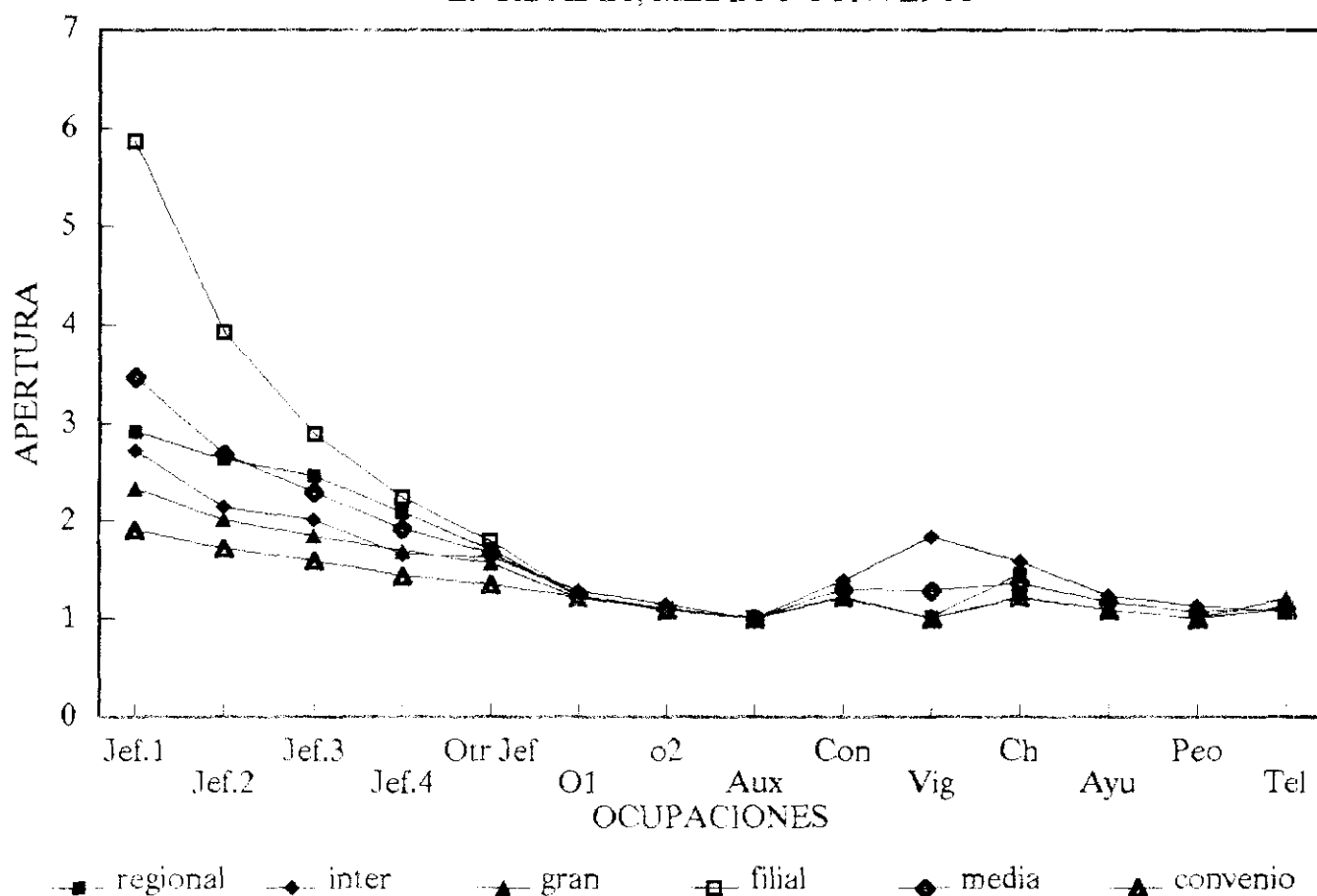
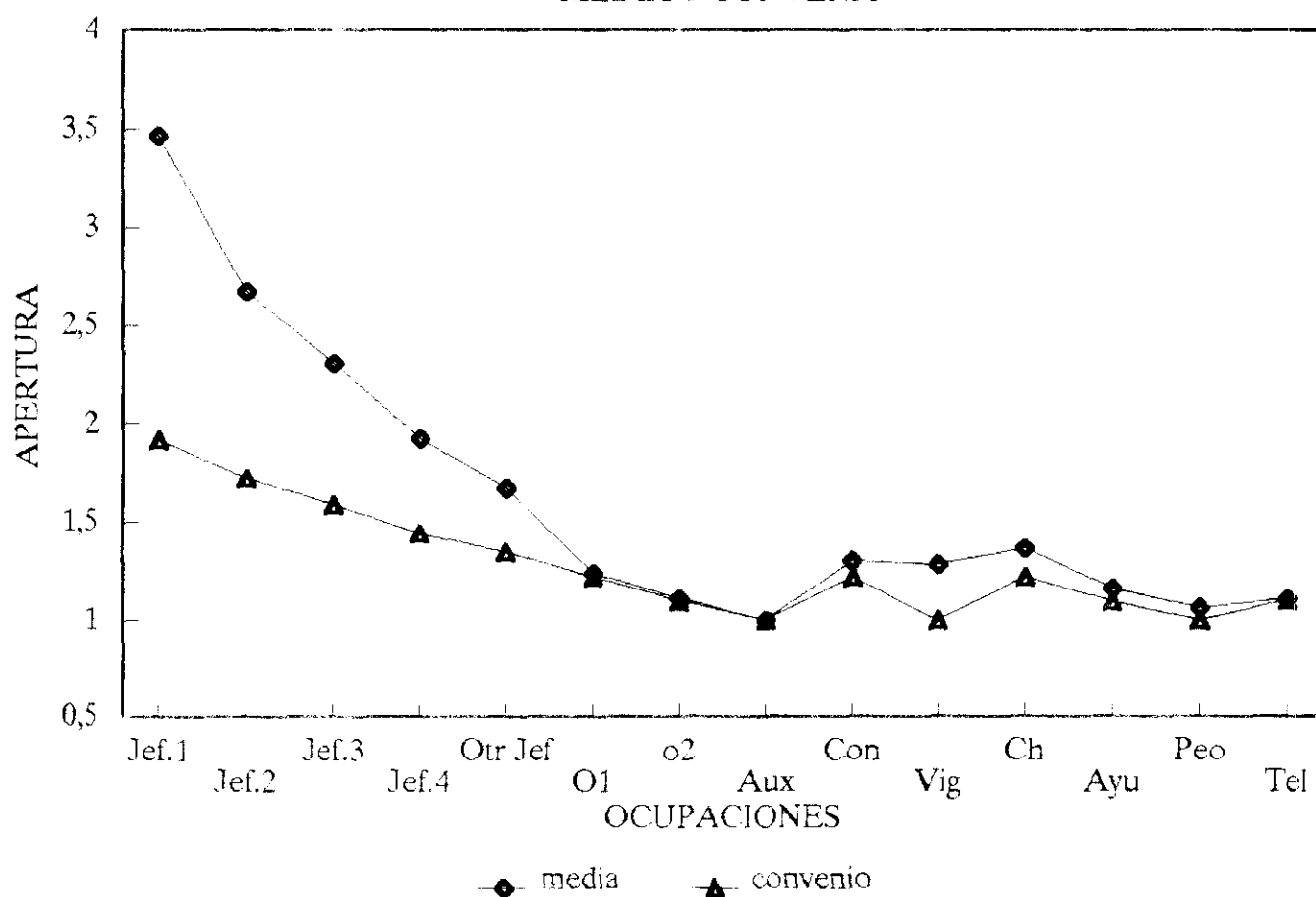


GRAFICO A.7

ABANICO SALARIAL SOBRE EL AUXILIAR MEDIA Y CONVENIO



categoría de Auxiliar, para 1.993, tanto para respecto a cada una de las entidades, como para su media y para el Convenio Colectivo.

BIBLIOGRAFIA

A) MARCO TEORICO

APPELBAUM, E. El mercado de trabajo en la teoría postkeynesiana. Incluido en Piore, M.J. Paro e inflación. Editorial Alianza. 1.983.

ARANZADIS, C. Implicit Contract and Underemployment Equilibria. Journal of Political Economy. 1.975.

ARROW, K. Higher Education as a 'filter'. K.G. Lumsden. The La Paz Papers. Elsevier. 1.973.

AVERITT, R. The Dual Economy. Norton. 1.968.

BECKER, G. The Economics of Discrimination. The University of Chicago Press. 1.957.

BECKER, G. El capital humano. Alianza Editorial. 1.983.

BERGER, S. y PIORE, M.J. Dualism and Discontinuity in Industrial Societies. Cambridge University Press. 1.980 (versión castellana - extractos - en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Editorial 1.983).

BLAUG, M. La metodología de la economía. Alianza Universidad. 1.985.

BOWLES, S. y GINTIS, H. Schooling in Capitalist America. Basis Books. 1.976.

BRAVERMAN, H. Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. Monthly Review Press. 1.974 (Capítulo 1 incluido en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Editorial Alianza. 1.983).

CAIN, G. The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. Journal of Economics Literature. Vol 14. Núm. 4. Diciembre. 1976.

CAIRNES, J. Some Leading Principle of Political Economy. Augustus M. Kelley. 1.874.

CASASSUS, C. Del modelo neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo. Revista de Sociología del Trabajo. Número 3-4. 1.980.

CASTILLO, A. Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión. Revista de Sociología del Trabajo. Núm. 9. Primavera. 1.990.

CORUGEDO, I. Oferta de trabajo y equilibrio. Cuadernos Económicos ICE. Núm. 37. 1.987.

DEX, S. y SLOANE, P. El análisis económico de la discriminación. Incluido en Drago, R. y Perlman, R. Nuevos enfoques microeconómicos en economía del trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.992.

DOERINGER, P.B. Determinants of the Estructured of Industrial Type Labor Markets. Industrial and Labor Relations Review. Vol 20. Núm. 2. 1.967.

DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. Mercados internos de trabajo y análisis laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.985.

DUNLOP, J. The Task of Contemporary Wage Theory. Incluido en Taylor, W. y Pierson, F. New Concept of Wage Determination. McGraw-Hill. 1.957.

DUNLOP, J. Job Vacancy Measures and Economic Analysis. Incluido en The Measurement and Interpretation of Job Vacancies: A Conference Report National Bureau of Economic Research. 1.966.

EDWARDS, R. The Social Relations of Production in the Firm and Labor Markets Structure. Incluido en Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D. Labor Markets Segmentation. Lexington Books. 1.975. (versión castellana en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Editorial. 1.983).

EDWARDS, R. Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in America. Basis Books. 1.979. (extracto incluido en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Editorial Alianza. 1.983).

EDWARDS, R. Individual Traits and Organizational Incentives: What Makes a 'Good Worker'?. Journal of Human Resources. 1.976. (versión castellana en Meixide, A. El mercado de trabajo y la estructura salarial. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.987.)

ELBAUM, B. y WILKINSON, F. Industrial Relations and Uneven Development: A Comparative Study of the American and British Steel Industries. Cambridge Journal of Economics. Vol 3. Núm. 3. 1.979.

FINA, LL. y TOHARIA, L. La caracterización de los mercados de trabajo: Relaciones teóricas e implicaciones. Cuadernos Económicos ICE. Núm. 37. 1.987.

FRIEDMAN, M. Essays on Positive Economics. Chicago University Press. 1.953.

GALBRAITH, K. The New Industrial State. Houghton Mifflin. 1.967.

GORDON, D., EDWARDS, R. Y REICH, M. Segmented Work, Divides Workers. Cambridge University Press. 1.982. (versión castellana en Gordon, D., Edwards, R. y Reich, M. Trabajo segmentado, trabajadores divididos. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.987).

HARRIS, J. y TODARO, M. Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. American Economic Review. 1.970.

HART, O. Optimal Labour Contracts under Asymmetric Information: An Introduction. Review of Economics Studies. 1.983.

HICKS, J. Valor y capital. Fondo de cultura económica. 1.945.

HICKS, J. La teoría de los salarios. Biblioteca universitaria Labor. 1.973.

HYMAN, R. Relaciones industriales. Una introducción marxista. H. Blume Ediciones. 1.981.

JACOBY, S. The Development of Internal Labor Markets in American Manufacturing Firm. Documento de Trabajo núm. 42. UCLA Institute of Industrial Relations. 1.982. (versión castellana en Osterman, P. Los mercados internos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.984).

KERR, C. Labor Markets: Their Character and Consequences. American Economic Review. Papers and Proceedings. Vol 40. Núm. 2. Mayo 1.950.

KERR, C. The Balkanization of Labor Market. Massachussetts, Institute of Technology. 1.954. (versión castellana en Kerr, C. Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La 'balcanización' de los mercados de trabajo y otros ensayos. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.985).

LAYARD, R., BARTON, M. y ZABALZA, A. Married Women's Participation and Hours. Economica. Agosto. 1.979.

LIVERNASH, E. The Internal Wage Structure. Incluido en Taylor, G. y Pierson, F. New Concepts of Wage Determination. McGraw-Hill. 1.957.

LUCAS, R. y RAPPING, L. Real Wages, Employment and Inflation. Journal of Political Economy. 1.969.

MALO DE MOLINA, J.L. Mercado de trabajo y estructura salarial. El caso español. 1.963-1.975. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social. 1.983.

MARRIS, R. The Economics of Managerial Capitalism. The Free Press. 1.964.

MARSHALL, A. Principles of Economics. Ed. Mcmillan. 1.920 (edición castellana en Editorial Aguilar).

MARX, K. El Capital. Siglo XXI de España Editores. Decimoquinta edición. 1.984.

MILL, J. Principles of Political Economy. Green and Company. 1.909 (versión castellana en Fondo de Cultura Económica).

MINCER, J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. Journal of Political Economy. 1.978.

OI, W. Labor as a Quasi-Fixed Factor. Journal of Political Economy. Núm. 70. 1.962.

OSTERMAN, P. Employment Structures within Firms. British Journal of Industrial Relations. 1.983.

OSTERMAN, P. La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes. Incluido en Piore, M.J. Paro e inflación. Alianza Editorial. 1.983.

OSTERMAN, P. Los mercados internos de trabajo de los empleados. Incluido en Osterman, P. Los mercados internos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.984.

PIORE, M.J. The Impact of the Labor Market upon the Design and Selection of Productive within the Manufacturing Plant. Quarterly Journal of Economics. Vol LXXXII. Noviembre 1.968.

PIORE, M.J. Fragments of a Sociological Theory of Wage. American Economics Review. Papers and Proceedings. Vol 63. Núm. 2. Mayo 1.973 (versión castellana incluida en Piore, M.J. Paro e inflación. Alianza Editorial). 1.983).

PIORE, M.J. Notes for a Theory of Labor Market Stratification. Incluido en Edward, R., Reich, M. y Gordon, D. Labor Market Segmentation. Lexington Books. 1.975 (versión castellana en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Editorial. 1.983).

PIORE, M.J. The Technological Foundations of Dualism and Discontinuity. Incluido en Berger, S. y Piore, M.J. Dualism and Discontinuity in Industrial Societies. Cambridge University Press. 1.980. (versión castellana en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Editorial. 1.983).

PIORE, M.J. Dualism as a response to flux and uncertainty. Incluido en Berger, S. y Piore, M.J. Dualism and Discontinuity in Industrial Societies. Cambridge University Press. 1.980a. (versión castellana en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Editorial. 1.983).

PIORE, M.J. Paro e inflación. Editorial Alianza. 1.983.

PIORE, M.J. La determinación de los salarios en los mercados de trabajo de bajas remuneraciones y el papel de la legislación sobre el salario mínimo. Incluido en Piore, M.J. Paro e inflación. Alianza Editorial. 1.983.

PISSARIDES, C. Labor Market Adjustment. Cambridge University Press. 1.978.

REBITZER, J. Salarios de eficiencia y contratos implícitos: una evaluación institucional. Incluido en Drago, R. y Perlman, R. Nuevos enfoques microeconómicos en economía del trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.992.

RECIO, A. Trabajadores desiguales. Mientras tanto. Núm. 30-31. 1.987.

RECIO, A. La segmentación del mercado de trabajo en España. Incluido en Minguetez, F. y Prieto, C. Las relaciones laborales en España. Editorial siglo XXI de España Editores. 1.991.

REICH, M., GORDON, D. y EDWARDS, R. A Theory of Labor Market Segmentation. American Economic Review. Mayo 1.973.

ROSS, A. Trade Union Wage Policy. University of California. 1.948.

RUBERY, J. Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay. Cambridge Journal of Economics. Vol 2. Núm. 1. 1.978.

RUBERY, J. y WILKINSON, F. Outwork and Segmented Labour Markets. Incluido en Wilkinson, F. The Dynamics of Labour Market Segmentation. Academic Press. 1.981.

RYAN, P. Segmentation, Duality and the Internal Labour Market. Incluido en Wilkinson, F. The Dynamics of Labour Market Segmentation. Academic Press. 1.981.

SABEL, CH. Los trabajadores marginales en la sociedad industrial. Incluido en Piore, M.J. Paro e inflación. Alianza Editorial. 1.983.

SCHULTZ, T. Human Capital. American Economic Review. 1.960.

SCHWARTS, P. La definición de ciencia económica por Robbins: una crítica. Revista Española de Economía. Septiembre-Diciembre. 1.972.

SOLOW, R. Sobre las teorías del desempleo. Revista de Economía. ICE. 1.981.

SOLOW, R. El mercado de trabajo como una institución social. Alianza Economía. 1.992.

SPENCE, M. Job Market Signaling. Quarterly Journal of Economics. 1.973.

SPIEGEL, H. El desarrollo del pensamiento económico. Ediciones Omega. 1.984.

STIGLER, G. The Economics of Information. Journal of Political Economy. 1.961.

STIGLITZ, J. Screening Education and the Distribution of Income. American Economic Review. 1.975.

TAUBMAN, P. y WACHTER, M. Mercados de trabajo segmentados. Incluido en Ashenfelter, O. y Layard, R. Manual de Economía del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.

THUROW, L. y LUCAS, A. The American Distribution of Income: A Structural Problem. Joint Economic Committee Print. 92d Congress, 2d Session. 1.972. (extractado en Piore, M.J. Paro e inflación. Alianza Editorial. 1.983).

THUROW, L. Generating Inequality. McMillan. 1.976. (extractado en Meixide, A. El mercado de trabajo y la estructura salarial. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.987.

TOHARIA, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Editorial Alianza. 1.983.

UREÑA, E. Karl Marx economista. Lo que Marx realmente quiso decir. Editorial Tecnos. 1.977.

VIETORISZ, T. y HARRISON, B. Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development. American Economic Review. Mayo. 1.973.

VILLA, P. La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.990.

WILLIAMSON, O., WACHTER, M. y HARRIS, J. Understanding the Employment Relation: the Analysis of Idiosyncratic Exchange. The Bell Journal of Economics. Vol 6. Núm.1. 1.975 (versión castellana en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Editorial. 1.983).

ZABALZA, A. Concepto y estimación de la oferta de trabajo. Una recopilación analítica. London School of Economic. Fotocopiado.

B) EL MARCO DE CONDICIONES INICIALES.

ALBARRACIN, J. Composición y duración del desempleo. Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Estudios de Economía del Trabajo en España. III. El problema del paro. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.

ALCAIDE, J. Rasgos básicos del desempleo en España. Papeles de Economía Española. Núm. 26. 1.986.

ALVIRA, F. y GARCIA, J. La familia española y el paro. Papeles de Economía Española. Núm. 26. 1.986.

ANALISTAS FINANCIEROS INTERNACIONALES. Efectos previsibles del Mercado Unico Europeo en el Sistema Bancario español. Informes del Instituto de Estudios de Prospectiva. Ministerio de Economía y Hacienda. 1.990.

ANDRES, J. La reforma del mercado de trabajo. Revista Economistas. Núm. 57. 1.993.

ARAGON, J. Reformas estructurales y parches coyunturales. Revista Economistas. Núm. 55. 1.993.

BADOSA, J. La estructura salarial y el funcionamiento del mercado de trabajo en España. Boletín ICE. Núm. 43. 1.979.

BALLARIN, E. Estrategias competitivas para la Banca. Editorial Ariel. 1.989.

BARRAS, R. New Technology and the Future of Work and Skills. 1.984.

BARRAS, R. Towards a Theory of Innovation in Services. Research Policy. Núm. 15. 1.986.

BARRAS, R. A Comparison of Embodied Technical Change in Services and Manufacturing Industry. Applied Economics. Núm. 18. 1.986.

BARRAS, R. y SWANN, J. The Adoption and Impact of Information Technology in the U.K. Insurance Industry. Research Report. Technical Change Centre. 1.983.

BENTOLILA, S. y DOLADO, J. La contratación temporal y la formación de los salarios en las empresas manufactureras españolas. Boletín Económico. Banco de España. Diciembre. 1.992.

BERTRAND, O. y NOYELLE, T. El impacto de las transformaciones de los servicios financieros en el trabajo, las cualificaciones y la formación. Revista de Sociología del Trabajo. Núm. 6. Primavera. 1.989.

BERTRAND, O. y NOYELLE, T. (CERI-OCDE). Recursos Humanos y flexibilidad. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección Informes OCDE. 1.990.

BROKER, G. La concurrence dans le secteur bancaire. O.C.D.E. 1.989.

BROKER, G. La competencia en el sector bancario. Incluido en Broker, G. y Martínez, R. Banca y finanzas: Competencia y tendencias. Ediciones Ciencias Sociales. 1.990.

BROWNING, H. y SINGELMANN, J. The Emergence of a Service Society. Servicio Nacional de Información Técnica. Springfield. 1.975.

CASTAÑO, C. Tecnología y empleo en el sector financiero español. Informes del Instituto de Estudios de Prospectiva. Ministerio de Economía y Hacienda. 1.990.

CASTAÑO, C. Tecnología, empleo y trabajo en España. Alianza Editorial. 1.994.

CASTAÑO, C. e IGLESIAS, C. Reorganización del trabajo, clasificación profesional y movilidad en la banca española. Revista de Economía y Sociología del Trabajo. Núm. 21/22. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.993.

CASTELLS, M., BARRERA, A., CASAL, P., CASTAÑO, C., ESCARIO, P., MELERO, J. y NADAL, J. El desafío tecnológico. España y las nuevas tecnologías. Alianza Editorial. 1.986.

CEBRIAN, J. y IGLESIAS-SARRIA, C. Concentración en el sector bancario español en el periodo 1.980-1.991. Boletín Económico del Banco de España. Mayo 1.992.

COSTAS, A. y SERRANO, J. La reforma institucional de la economía española. Impulsos y resistencias. Revista de Economía. Núm 1. 1.989.

CUADRADO, J. La expansión de los servicios en el contexto del cambio estructural de la economía española. Papeles de Economía Española. Núm. 42. 1.990.

- CUERVO, A. La crisis bancaria en España. 1.977-1.985. Editorial Ariel. 1.988.
- DELGADO, F. Economías de escala en el Sistema Bancario español. Revista de Economía. Núm. 4. 1.990.
- DOLADO, J., MALO DE MOLINA, J.L. y ZABALZA, A. El desempleo en el sector industrial español. Papeles de Economía Española. Núm. 26. 1.986.
- DOLADO, J., MALO DE MOLINA, J.L. y ZABALZA, A. El desempleo en el sector industrial español: Algunos factores explicativos. Banco de España. Servicio de Estudios. Documento de Trabajo Núm. 8.508. 1.985.
- FANJUL, O. y MARAVALL, F. Estructura de mercado y crecimiento del sistema bancario español: Un análisis de las tres últimas décadas. Cuadernos Económicos ICE. Núm. 21. 1.982.
- FANJUL, O. y MARAVALL, F. Sobre economías de escala en el Sistema Bancario español. Boletín ICE. Abril. 1.983.
- FANJUL, O. y MARAVALL, F. Competencia y rentabilidad del Sistema Bancario. Papeles de Economía Española. Núm. 18. 1.984.
- FERNANDEZ-MENDEZ, F. Tasas de actividad con especial referencia al caso de las mujeres. Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Estudios de Economía del Trabajo en España. III. El problema del paro. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.
- FERNANDEZ, F., GARRIDO, L. y TOHARIA, L. Empleo y paro en España, 1.976-1.990. Incluido en Minguez, F. y Prieto, C. Las relaciones laborales en España. Siglo XXI de España Editores. 1.991.
- FIES. Situación económica de los parados en España. Papeles de Economía Española. Núm. 26. 1.986.
- FRAZER, P. y VITTAS, D. The Retail Banking Revolution. An International Perspective. Michael Lafferty Publications. 1.982.
- FREEMAN, CH., CLARK, J. y SOETE, L. Desempleo e innovación tecnológica. Un estudio de las ondas largas y el desarrollo económico. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.985.
- FUNDESCO. Las nuevas tecnologías de la información y el futuro del sistema financiero español. 1.988.
- GALLEGO, A. Nuevas tecnologías, nuevas realidades, nueva banca. Introducción a Castaño, C. Tecnología y empleo en el sector financiero español. Informes del Instituto de Estudios de Prospectiva. Ministerio de Economía y Hacienda. 1.990.
- GARCIA, P. Elaboración de series homogéneas de ocupados y parados a partir del segundo trimestre de 1.964. Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Estudios de Economía del Trabajo en España. III. El problema del paro. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.

GARCIA, P. y GOMEZ, R. Aspectos institucionales del mercado de trabajo español en comparación con otros países comunitarios. Banco de España. Boletín Económico. Septiembre. 1.993.

GERSHUNY, J. y MILES, I. La nueva economía de servicios. La transformación del empleo en las sociedades industriales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.988.

GIL, G. Sistema Financiero Español. Estudios Económicos. Núm. 29. Servicio de Estudios. Banco de España. 1.983.

GREENFIELD, H. Manpower and Growth of Producer services. Columbia University Press. 1.966.

GRONAN, R. La producción en el hogar: una panorámica. Incluido en Ashenfelter, O. y Layard, R. Manual de Economía del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.

GUTIERREZ, F. Y CAMPOY, J. Eficiencia y competencia en el sistema bancario español. Boletín Económico. Banco de España. Diciembre 1.988.

GUTIERREZ, F. y CHULIA, C. La innovación financiera y las operaciones del sistema bancario. Boletín Económico. Banco de España. Noviembre. 1.988.

HERNANDEZ, F. y RIBOUD, M. Tendencias de la actividad femenina en España: Un ensayo interpretativo. Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Estudios de Economía del Trabajo en España. III. El problema del paro. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.

HILL, T. On Goods and Services. Review of Income and Wealth. Núm. 23. 1.977.

HOMS, O., KRUSE, W., ORDOVAS, R. Y PRIES, R. Cambios cualificativos en las empresas españolas. Fundación IESA. 1.988.

INE-EUROSTAT. Sistema europeo de cuentas integradas Sec. 2da. edición. 1.988.

KRAVIS, I. Services in the Domestic Economy and in World Transaction. 1.983.

KUZNETS, S. Economic Change. 1.953.

DE LAMO, A. y DOLADO, J. Inflación, paro y la restricción de oferta de la economía española. Boletín Económico. Banco de España. Diciembre. 1.991.

LANCASTER, K. A New Approach to Consumer Theory. Journal of Political Economy. 1.966.

LORENTE, J. y MARIN, L. La flexibilidad del mercado de trabajo y la contratación temporal. Revista Economistas. Núm. 29. 1.988.

MALO DE MOLINA, J.L. ¿Rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo?. La experiencia española durante la crisis. Estudios Económicos. Núm. 34.

Banco de España. Servicio de Estudios. 1.983.

MARTINEZ, R. Banca y Finanzas en España. Incluido en Broker, G. y Martinez, R. Banca y finanzas: competencia y tendencias. Ediciones de las Ciencias Sociales. 1.990.

MURO, J., RAYMOND, J., TOHARIA, L. y URIEL, E. Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España. Ministerio de Economía y Hacienda. 1.988.

NEGUERUELA, D. y GOMEZ, A. El sistema bancario español en la década de los ochenta. Papeles de Economía Española. Núm. 43. 1.990.

QJEDA, A. Sindicalismo europeo: Sus crisis, sus alternativas. Revista de Sociología del Trabajo. Núm. 6. 1.989.

PACTEL INTERNATIONAL. Automatización en la banca europea, 1.979-1.990. Consejo Superior Bancario. Documentación. 1.981.

PALACIO, J. y VIAÑA, E. El mercado de trabajo en la transición: flexibilidad laboral versus democracia industrial. Revista de Economía. Núm. 1. 1.989.

PEREZ, F. y QUESADA, J. La eficacia del Sistema Bancario español en la perspectiva europea. Revista de Economía. Núm. 13. 1.992.

PHELPS, E. Money Wage Dynamics and Labour Market Equilibrium. Incluido en Phelps, E. Microeconomic Foundations of Inflation and Employment Theory. 1.970. (versión castellana en Segura, J. Inflación, paro y mercado de trabajo. Ed. Revista del Trabajo. 1.971).

PORTER, M. Competitive Strategy. Free Press. 1.980.

PRIETO, C. Políticas de mano de obra en las empresas españolas. Revista Sociología del Trabajo. Núm. 6. 1.989.

PRIETO, C. Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. Incluido en Minguolez, F. y Prieto, C. Las relaciones laborales en España. Siglo XXI de España Editores. 1.991.

QUINTAS, J. La aplicación de las nuevas tecnologías en la Banca. Incluido en Bueno, E. y Rodríguez, J. La Banca del futuro. Ediciones Pirámide. 1.990.

RECIO, A. Capitalismo y formas de contratación laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.988.

REGINI, M. y SABEL, CH. Los procesos de reestructuración industrial en la Italia de los años 80. Revista de Sociología del Trabajo. Núm. 6. Primavera 1.989.

REVELL, J. Banking and Electronic Fund Transfers. OCDE. 1.983.

RIBERA, J. Gestión de operaciones en el sector servicios. Revista de Economía. Núm. 7. 1.990.

SAN JUAN, C. La población como condicionante de la oferta de trabajo. Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Estudios de Economía del Trabajo en España. III. El problema del paro. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.

SANROMA, E. Nivel formativo y grado de adaptabilidad de la población española. Revista de Economía. Núm. 4. 1.990.

SARABIA, J. y LOPEZ, C. Innovación tecnológica en los entornos bancarios: el autoservicio. Incluido en Bueno, E. y Rodríguez, J. La Banca del futuro. Editorial Pirámide. 1.990.

SEGURA, J., DURAN, F., TOHARIA, L. y BENTOLILA, S. Análisis de la contratación temporal en España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.

SHERER, F. Industrial Market Structure and Economic Performance. Houghton Mifflin. 1.980.

STIGLER, G. Information in the Labor Market. Journal of Political Economy. 1.962.

THOMAS, G. Manpower Problems in the Service Sector. OCDE. 1.967.

TOHARIA, L. Las diferentes explicaciones del desempleo en España y sus consecuencias para la política de empleo. Incluido en Fina, LL. y Toharia, L. Las causas del paro en España. Un punto de vista estructural. Fundación JESA. 1.987

TOHARIA, L. La evolución del mercado de trabajo en España, 1.978-1.988. Revista de Economía. Núm. 1. 1.989.

TOHARIA, L. El problema del paro español. Diario El País. 25.10.93.

TORRERO, A. Tendencias del sistema financiero español. H. Blume Ediciones. 1.982.

TRUJILLO, A., CUERVO-ARANGO, C. y VARGAS, F. El Sistema Financiero Español. Ediciones Ariel. 3ra. edición. 1.988.

WALTER, J. La inversión publicitaria en España. Varios años.

C) TRABAJO EMPÍRICO - FUENTES ESTADÍSTICAS Y DE INFORMACIÓN

ASOCIACION ESPAÑOLA DE BANCA PRIVADA. Resultados, Informe y Memoria. 1.992.

ASOCIACION ESPAÑOLA DE BANCA PRIVADA. Convenio Colectivo de la Banca Privada. Vigencia desde 1.986 hasta 1.995. Fotocopiados.

ASOCIACION ESPAÑOLA DE BANCA PRIVADA. Reglamentación Nacional de Banca. 1.950.

BANCO DE ESPAÑA. Cuentas financieras de la economía española (1.980-1.989). 1.990.

BANCO DE ESPAÑA. Informe anual, 1.991. 1992.

BANCO DE ESPAÑA. Boletín Estadístico. Varios números.

BANCO DE ESPAÑA. Información sobre el número de operaciones, personal activo y oficinas de las entidades de crédito a diciembre de 1.993. Servicio de Estudios. Boletín Económico. Julio-Agosto. 1.994.

CONSEJO SUPERIOR BANCARIO. Anuario estadístico de la Banca Privada. Desde 1.981 hasta 1.992.

CONSEJO SUPERIOR BANCARIO. Cuentas de Pérdidas y Ganancias de la Banca en España. Años. 1.991 y 1.992.

DIRECCION GENERAL DE POLITICA ECONOMICA. La negociación colectiva en las grandes empresas en 1.991. Principales características económicas. Ministerio de Economía y Hacienda. 1.992.

ENTIDAD DE MAYOR VOCACION INTERNACIONAL. Informe anual. Años 1.989 a 1.993.

ENTIDAD DE MAYOR VOCACION INTERNACIONAL. Catálogo de formación. Dirección de Recursos Humanos. Edición Noviembre 1.992.

ENTIDAD DE MAYOR VOCACION INTERNACIONAL. Evaluación de resultados y desarrollo profesional. Dirección de Recursos Humanos. 1.993.

ENTIDAD DE ORIENTACION TRADICIONAL. Informe anual 1.992. Asociación profesional de directivos. 1.993.

ENTIDAD DE ORIENTACION TRADICIONAL. Informe anual. Años 1.989 a 1.992.

ENTIDAD DE ORIENTACION TRADICIONAL. Repertorio de Temas. Años 1.989 a 1.992.

ENTIDAD DE ORIENTACION TRADICIONAL. Folleto Informativo. Años 1.988 a 1.992.

FILIAL ESPAÑOLA. Informe Anual. 1.992.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Boletín trimestral de Coyuntura. Varios números.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. La Encuesta de Población Activa. Manual de definiciones: Instrucciones y normas de codificación. 1.979.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Encuesta de Población Activa. Estadística de flujos. 2do trimestre 1.987 - 2do trimestre 1.988. 1.990.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Encuesta de Población Activa. Estadística de flujos, 1.988-1.990. 1.991.

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA. Clasificación Nacional de Ocupaciones. Revisión de 1.979. 1.980.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO. El parque de ordenadores en España. 1.991. Dirección General de Electrónica y Nuevas Tecnologías. 1.992.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA. El parque español de sistemas informáticos. 1.989. Dirección General de Electrónica y Nuevas Tecnologías. 1.990.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA. Sector Informático y parque de ordenadores en España. 1.994. Dirección General de Tecnología Industrial. 1.995.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Boletín de Estadísticas Laborales. Varios años.

O.C.D.E. Bank Profitability. Statistical Supplement. Financial Statements of Banks, 1.981-1.985. OCDE. 1.987.

<u>I N D I C E S I S T E M A T I C O</u>	Pags
1.- INTRODUCCION	4
2.- EL MARCO TEORICO	14
2.1.- Los enfoques teóricos existentes sobre el mercado de trabajo la dicotomía entre neoclásicos y teorías de la segmentación	14
2.2.- La teoría neoclásica del mercado de trabajo	21
2.2.1.- Introducción	21
2.2.2.- La oferta de trabajo	23
2.2.3.- La demanda de trabajo	28
2.2.4.- El equilibrio del mercado de trabajo	32
2.2.5.- Conclusiones	34
2.2.6.- Teoría neoclásica y segmentación del mercado de trabajo	36
2.3.- La teoría institucionalista	42
2.3.1.- Introducción	42
2.3.2.- Determinantes de la segmentación del mercado de trabajo	44
2.3.2.1.- La diferenciación de la demanda: la tecnología	45
2.3.2.2.- De la diferenciación de la tecnología a la diferenciación de los puestos	47
2.3.2.3.- La diferenciación de la oferta de trabajo	48
2.3.3.- Las cadenas de movilidad: De la diferenciación de la oferta y de la demanda a la segmentación del mercado de trabajo	51
2.3.4.- La institucionalización de la segmentación del mercado de trabajo	54
2.3.5.- El proceso de institucionalización en el segmento primario inferior: los mercados internos de trabajo	57
2.3.6.- Los procesos de institucionalización en los segmentos primario superior y secundario	60

2.3.7.- La diferenciación estratégica de trabajadores y empresarios: la posibilidad del conflicto	61
2.4.- La teoría marxista de la segmentación	63
2.4.1.- Introducción	63
2.4.2.- Los mecanismos de control	65
2.4.3.- De la diferenciación de los mecanismos de control a la segmentación del mercado de trabajo	67
2.4.4.- Elementos adicionales dentro de la teoría marxista de la segmentación del mercado de trabajo	68
2.4.4.1.- El marco económico-técnico	68
2.4.4.2.- La interacción de acciones y estrategias de trabajadores y empresarios	69
2.5.- La aportación inicial de la Escuela de Cambridge y el enfoque Sintético de la segmentación del mercado de trabajo	71
2.5.1.- Introducción	71
2.5.2.- La aportación de la Escuela de Cambridge	72
2.5.3.- La síntesis teórica como nueva formulación de la segmentación en el mercado de trabajo	75
2.5.4.- La aproximación sintética: un modelo explicativo de la estructuración de los mercados de trabajo	76
2.5.4.1.- El proceso de estructuración de la oferta de trabajo	76
2.5.4.2.- La diferenciación por el lado de la demanda: los distintos tipos de puestos existentes..	77
2.5.4.3.- La asignación trabajador-puesto	78
2.5.4.4.- El contenido de las relaciones sociales de la producción como determinante final de la segmentación en el mercado de trabajo	79
2.6.- Reflexiones a modo de conclusión	81
3.- EL MARCO DE CONDICIONES INICIALES	88
3.1.- La evolución del sector de la Banca Privada en España.	89

3.1.1.- La descripción del proceso	90
3.1.2.- Una visión cuantitativa	97
3.1.2.1.- El enfoque teórico de la Economía Industrial	97
3.1.2.2.- El análisis de los indicadores	101
3.2.- La estructura y naturaleza del sector de la Banca Privada en España	119
3.2.1.- Definición y caracterización sectorial.....	120
3.2.2.- Descripción productiva	123
3.2.3.- Organización interna de las entidades	129
3.2.4.- La dimensión y la importancia del sector	132
3.2.5.- Caracterización del mercado y de las unidades productivas	147
3.2.6.- Una aproximación desagregada al sector de la Banca Privada	151
3.3.- El marco tecnológico	162
3.3.1.- Una aproximación teórica al proceso de innovación en los servicios	164
3.3.2.- Efectos derivados de la aplicación de las Nuevas Tecnologías Informáticas en el sector de la Banca Privada	168
3.3.3.- Conclusiones	175
3.4.- la caracterización del mercado de trabajo español	177
3.4.1.- El mercado de trabajo: elementos de análisis ...	177
3.4.1.1.- El desequilibrio	180
3.4.1.2.- El mercado por el lado de la oferta	193
3.4.1.3.- El mercado por el lado de la demanda	199
3.4.1.4.- Algunos apuntes respecto a la configuración global del mercado de trabajo	202
3.4.2.- El marco institucional del mercado de trabajo ..	206
3.4.3.- Conclusiones	212

4.- METODOLOGIA DEL TRABAJO EMPIRICO	216
5.- LAS CARACTERISTICAS DE LOS MERCADOS DE TRABAJO DEL SECTOR ..	221
5.1.- Los datos de la Encuesta de Población Activa para el sector de la Banca Privada	223
5.1.1.- Caracterización inicial de la población empleada	224
5.1.2.- Cualificaciones y procesos de formación	234
5.1.3.- La estructura ocupacional de las empresas del sector	257
5.1.4.- La relación contractual	260
5.1.5.- Los procesos de entrada	272
5.1.6.- Los procesos de salida	279
5.1.7.- Los procesos internos de movilidad	286
5.1.8.- La jornada de trabajo	287
5.1.9.- La dedicación y la satisfacción en el trabajo	291
5.2.- Conclusiones	292
6.- LAS ACTUACIONES DE LOS AGENTES	299
6.1.- Las entidades bancarias	299
6.1.1.- La política organizativa	300
6.1.2.- La política tecnológica	304
6.1.3.- La política de Recursos Humanos	306
6.1.3.1.- Política de entrada, reclutamiento, selección y asignación	307
6.1.3.2.- Políticas de movilidad	311
6.1.3.3.- Políticas relativas a la relación contractual	314

6.1.3.4.- Políticas de salida	316
6.1.3.5.- La política de formación	318
6.1.3.6.- La política salarial	324
6.2.- La actitud sindical ante las políticas de Recursos Hu- manos de las empresas	333
6.2.1.- Posicionamiento sindical	339
6.3.- Conclusiones	341
7.- LA SEGMENTACION DE LOS MERCADOS DE TRABAJO	345
7.1.- Planteamiento	345
7.2.-Las estructuras salariales en función de la antigüedad en el puesto	357
7.3.- Las estructuras salariales en función de las categorías bancarias	367
7.4.- Conclusiones	377
8.- CONCLUSIONES	379
ANEXOS: CUADROS Y GRAFICOS	394
BIBLIOGRAFIA	423
INDICE SISTEMATICO	436